

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Serveo Servicios, SAU metal centro de trabajo de Michelín Vitoria-Gasteiz**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2023-2024-2025-2026 para la empresa Serveo Servicios, SAU metal centro de trabajo de Michelín Vitoria-Gasteiz. Código convenio número 01100751012018.

ANTECEDENTES

El día 12 de diciembre de 2023 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 26 de octubre de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Serveo Servicios, SAU metal centro de trabajo de Michelín Vitoria-Gasteiz, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 4 de enero de 2024

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio de la empresa Serveo Servicios para el centro de trabajo Michelin Vitoria-Gasteiz en el servicio del metal

Determinación de las partes que conciertan el convenio.

Son firmantes del presente convenio, por la representación sindical los miembros del comité de empresa y la dirección de la empresa Serveo Servicios, SAU.

1. Vigencia, duración y denuncia

El presente convenio de centro en la rama metal tendrá una vigencia de 4 años y entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, es decir comité de empresa y dirección de empresa, siendo el período de vigencia el comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2026.

El ámbito funcional afecta a todas las personas trabajadoras pertenecientes al convenio del metal, según se indica en sus contratos, que la empresa tiene en la factoría Michelin de Vitoria-Gasteiz y el personal del pabellón de Júndiz que realiza trabajos para Michelin de Vitoria-Gasteiz, al personal vinculado productivamente al centro mientras dure su vigencia.

El presente convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre de 2026 y, en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, según lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por 5 miembros de la representación social (uno de cada sindicato) y 5 miembros en representación de la empresa.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días y se dará respuesta a las cuestiones planteadas en el plazo máximo de 10 días laborables a partir de la reunión.

Serán sus competencias:

A) Interpretación de cualquier norma de este acuerdo de mejoras.

B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente acuerdo.

C) Analizar la compatibilidad de las condiciones particulares de las nuevas contrataciones de personal con la aplicación del presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión mixta paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la comisión mixta paritaria.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente acuerdo, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias producidas se solventarán de acuerdo con los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales – PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesaria el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y la mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

3. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este convenio, o que lo mejore, se estará a lo que establezca en el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava, el firmado hasta el 2025, u otros que se firmen posteriormente.

4. Salarios

La retribución de los trabajadores afectados por el presente convenio será la establecida mediante negociación colectiva entre la representación sindical y la dirección de la empresa para cada año de vigencia.

Las subidas salariales se plantean sobre las tablas salariales anuales aplicadas en la actualidad.

Los salarios a percibir en el año 2023 tendrán un incremento del 5,7 por ciento sobre las retribuciones reales totales percibidas en el año 2022. Para el año 2024, los salarios reales tendrán un incremento del 3 por ciento; si bien, si el IPC del año 2023 fuese superior al 3 por ciento, se garantizará hasta un máximo del 0,5 por ciento adicional. Los salarios reales a percibir en el año 2025, tendrán un incremento del 2 por ciento y los salarios reales a percibir en el año 2026, tendrán un incremento del 2 por ciento; si bien, si el IPC acumulado de los años 2024 y 2025 fuese superior al 4 por ciento, se garantizará hasta un máximo del 2 por ciento adicional.

La categoría de oficial de 3ª, será de aplicación únicamente para personal de nuevo ingreso y no tendrá incremento salarial durante la vigencia del presente convenio colectivo. Durante la vigencia del convenio dicha categoría tendrá una retribución de 24.420,39 euros brutos año. Cuando desde su incorporación, la situación contractual de la persona trabajadora con categoría profesional de oficial de 3ª varíe de temporal a indefinida, habiendo obtenido la experiencia y formación validados, pasarán a obtener directamente la categoría de oficial de 2ª.

Los trabajadores que, hasta el momento de la firma del presente convenio, posean ya un complemento salarial denominado complemento ad personam (pagadero en 14 pagas iguales –12 mensualidades y dos pagas extraordinarias–) lo mantendrán tal cual y no sufrirá revalorización alguna en el tiempo, aunque el origen del mismo estuviera basado en una retribución bruta anual superior a la prevista en el convenio siderometalúrgico de Álava vigente en ese periodo.

Por el contrario, a partir de la firma del presente convenio, si un nuevo trabajador que se incorporase a la empresa con una retribución anual superior a la estipulada en el presente convenio, se adaptarán sus salarios a la estructura salarial establecida en el presente convenio, y si la retribución del trabajador es superior en bruto anual a la del presente convenio, dicha

cantidad superior pasará a formar parte de un complemento ad personam (pagadero en 14 pagas iguales –12 mensualidades y dos pagas extraordinarias–) éste se calculará tomando como referencia los salarios establecidos en el presente convenio.

El complemento ad personam será consolidable y no absorbible, manteniéndose, para aquellos trabajadores que así lo vengán cobrando, aunque se pacten subidas por encima de las tablas salariales del convenio de referencia.

5. Jornada laboral

Las vacaciones anuales quedarán establecidas en 30 días naturales por año.

5.1. La jornada laboral anual para el año 2023, será de 1730 horas. La jornada laboral anual para los años 2024, 2025 y 2026, será de 1727 horas.

5.2. Para todos los trabajadores con calendario de 5 y 4 turnos, tendrán cada año el mismo calendario que el cliente, esto es, con su misma jornada, horario y turnos, según disponga cada año Michelin para cada una de las actividades a las que esté adscrito el personal, quedando así garantizada la variación que se pudiera generar por las necesidades productivas de cada actividad, se incluirán incluso los días de activación llamados X y TR's y DR's.

La jornada media anual del 5x8 se define según la tabla siguiente:

APERTURA	JORNADA MEDIA ANUAL	APERTURA	JORNADA MEDIA ANUAL
354	1580,4	324	1555,2
353	1580,4	323	1550,4
352	1580,4	322	1545,6
351	1580,4	321	1540,8
350	1581,4	320	1536,0
349	1582,4	319	1531,2
348	1583,4	318	1526,4
347	1584,4	317	1521,6
346	1585,4	316	1516,8
345	1586,4	315	1512,0
344	1587,4	314	1507,2
343	1588,4	313	1502,4
342	1589,4	312	1497,6
341	1590,4	311	1494,4
340	1591,4	310	1492,0
339	1592,4	309	1489,6
338	1593,4	308	1487,2
337	1594,4	307	1484,8
336	1595,4	306	1482,4
335	1596,4	305	1480,0
334	1597,4	304	1477,6
333	1598,4	303	1475,2
332	1593,6	302	1472,8
331	1588,8	301	1470,4
330	1584,0	300	1468,0
329	1579,2	299	1465,6
328	1574,4	298	1463,2
327	1569,6	297	1460,8
326	1564,8	296	1458,4
325	1560,0	295	1456,0

En el supuesto potencial de cualquier modificación en el calendario 5x8 por parte del cliente Michelin respecto a la jornada anual, resultará de aplicación a este convenio.

5.3. Si el cliente dispone en su calendario de 4x8 y 5x8 días X, que sean susceptibles o no de ser trabajados, si se requiere prestación de trabajo porque el cliente lo active, el trabajador que tenga en su calendario el día X deberá asistir a realizar la prestación, obligatoriamente en el turno requerido. Estos días de disponibilidad serán compensados con un día a sumar en el bolsín por cada día trabajado y la cuantía detallada a continuación para cada uno de los años de vigencia del convenio:

Año 2023	53,00 euros brutos
Año 2024	54,00 euros brutos
Año 2025	55,5 euros brutos
Año 2026	57,00 euros brutos

El plazo de preaviso mínimo que dará la empresa para la activación de los días X, será de 7 días de antelación a la fecha de realización de dicha prestación. Si no se cumple este plazo, se pagará una compensación por falta de preaviso de 20,00 euros brutos por cada día menos de preaviso, siempre que sea responsabilidad de la empresa.

Del total de X activadas anualmente, se generará un bolsín de horas en saldo positivo (la empresa debe jornada), realizando la regulación del 50 por ciento del saldo existente al final del año y elaborando el calendario del año siguiente considerando el resultado, o bien abonándolo en la cantidad equivalente a horas extras.

5.4. Para todos los trabajadores con calendario de 5 y 4 turnos además de lo dispuesto en calendario Michelin y en aplicación en aperturas iguales o menores a 319 días, tendrán establecido un bolsín de 16 horas destinadas a la realización de reconocimientos médicos y a acciones de formación, previo aviso con 7 días de dichas acciones a los miembros del comité. Para el reconocimiento médico se utilizarán tres horas de las dieciséis, en el caso de que el trabajador realice la revisión médica, en caso contrario las tres horas se utilizarán para la formación. Si al finalizar el año no se ha consumido este bolsín, no se acumulará para el siguiente.

Las 16 horas del bolsín destinadas a la realización de reconocimientos médicos y a acciones de formación, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

5.5. Lo referente a la distribución irregular de la jornada y de bolsín de horas de trabajo así como lo no contemplado dentro de este artículo, se regirá por el convenio provincial siderometalúrgico vigente en cada momento.

Para las desactivaciones productivas de Michelin, con comunicación oficial de Michelin, se generará un bolsín de horas en saldo negativo (la persona trabajadora debe jornada), realizando la regulación del 50 por ciento del saldo existente al final del año y elaborando el calendario del año siguiente considerando el resultado.

5.6. Los bolsines establecidos en los puntos 5.3 y 5.5 se compensarán de forma conjunta una vez finalizado el año de manera individual para cada trabajador, para su disfrute o abono de horas extras o, en su caso, devolución en función de si el resultado fuese positivo (favorable al trabajador) o si el resultado fuese negativo (favorable a la empresa). Se tendrán en consideración la búsqueda de fórmulas que minimicen el impacto sobre los periodos de descanso del trabajador (ej.: evitar la recuperación en la mitad de los 4 días de descanso, no incluirlos en periodo estival...).

Para el disfrute de la bolsa de días la persona solicitante rellenará una solicitud (que aportará la empresa) con un mínimo de 7 días de antelación. La empresa en un plazo máximo de 48 horas, contabilizado desde la presentación de la solicitud (por parte de la persona solicitante) deberá contestar a dicha solicitud en sentido afirmativo o negativo. La negación por parte de la empresa, sólo podrá darse por coincidir con otra persona en turno y equipo; fecha de disfrutar con las limitaciones descritas en el párrafo anterior y deberá dirigir a la persona solicitante respuesta motivada de tal negativa.

La recuperación de dichas jornadas se hará siempre con un previo aviso de cinco días de antelación.

El disfrute de los bloques generados por los calendarios de apertura máxima serán establecidos en los calendarios y podrán ser elegidos por los trabajadores siguiendo el siguiente criterio de orden de preferencia.

Se establecerán dos bloques de descanso denominados A y B de los cuales serán elegidos por los trabajadores de la siguiente manera:

Bloque A: elegirá por trabajador de mayor antigüedad y los siguientes de manera decreciente.

Bloque B: elegirá trabajador por menor antigüedad y los siguientes de manera creciente.

5.7. Con el fin de proporcionar una fórmula que valore las diferentes necesidades a cubrir en los calendarios 5x8 Michelin según los distintos sistemas variables existentes, se establece un plus fijo detallado en la siguiente cuantía:

Año 2023	206,00 euros brutos
Año 2024	212,00 euros brutos
Año 2025	217,00 euros brutos
Año 2026	221,00 euros brutos

Los días de recuperación serán avisados a los trabajadores con al menos 5 días de antelación y no podrán ejecutarse en periodo estival según calendario, siendo el periodo estival el denominado en calendario vacacional con cambio de rotación 5x8.

6. Formaciones

La empresa elaborará un plan formativo específico por cada puesto de trabajo para las nuevas incorporaciones. Se creará una comisión conjunta, formada por 3 miembros de la empresa y 3 miembros del comité, que se reunirá bimestralmente con el objetivo de analizar el seguimiento de dicho plan.

La empresa elaborará un listado con las distintas personas para ser formadoras a las cuales se les abonará un plus único de 75,00 euros por cada persona que formen; cuya labor será impartir la formación específica y requerida para el puesto de trabajo de que se trate. Los formadores serán nombrados por la dirección de la empresa Serveo Servicios SAU según parámetros objetivos en materia de formación y experiencia.

7. Calendarios

La dirección de la empresa entregará los calendarios individualizados a los representantes legales de los trabajadores durante el mes de diciembre del año anterior siempre y cuando disponga de los mismos con la suficiente antelación. En todo caso, no se sobrepasará el mes de febrero de año en curso. Las nuevas contrataciones, los nuevos servicio tendrán un calendario supervisado por el comité de empresa.

De acuerdo con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente (averías, siniestros, etc.) fuese necesaria la prolongación de la jornada diaria ordinaria para el normal e imprescindible funcionamiento de la empresa, la empresa respetara en todo caso el descanso entre jornadas de 12 horas.

8. Plus por calendario continuo y a turnos

Para el personal que por su calendario tenga que trabajar a turnos, se les compensará con un plus mensual que se pagará aunque el trabajador no tenga prestación efectiva en caso de vacaciones, permisos retribuidos o absentismo derivado de accidente laboral o enfermedad profesional. En el caso en el que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal por otro concepto, se abonará únicamente la parte proporcional de dicho plus.

Este plus no será absorbible ni compensable por actualizaciones salariales dispuestas en el convenio de referencia del metal de Alava.

La prestación económica bruta será de:

– Personal en turno 4x8, la compensación será la detallada a continuación:

Año 2023	153,00 euros brutos mensuales
Año 2024	158,00 euros brutos mensuales
Año 2025	161,00 euros brutos mensuales
Año 2026	164,00 euros brutos mensuales

– Personal en turno 3x8 3P (tres turnos de lunes a viernes y un turno en sábado), la compensación será la detallada a continuación:

Año 2023	111,00 euros brutos
Año 2024	114,00 euros brutos
Año 2025	117,00 euros brutos
Año 2026	119,00 euros brutos

– El trabajador de logística de nombrado por la empresa como portavoz recibirá además el suplemento que se detalla a continuación:

Año 2023	53,00 euros brutos
Año 2024	54,00 euros brutos
Año 2025	56,00 euros brutos
Año 2026	57,00 euros brutos

En los calendarios de 3x8 3p se ajustarán los días de compensación en forma de bloques, hasta un máximo de dos. No se sobrepasará la jornada anual establecida.

9. Plus nocturnidad

Año 2023	se abonará una cantidad de 13,00 euros brutos por noche
Año 2024	se abonará una cantidad de 13,50 euros brutos por noche
Año 2025	se abonará una cantidad de 13,50 euros brutos por noche
Año 2026	se abonará una cantidad de 13,50 euros brutos por noche

10. Horas extras

Solo se podrán realizar horas extras en casos de fuerza mayor o por razones no previsibles con antelación suficiente, siendo imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. En estos casos quedará acreditada la imposibilidad de realizar el exceso de jornada con cargo a nuevo personal.

Las horas extraordinarias realizadas al amparo de lo establecido en el párrafo anterior serán compensadas de la siguiente manera:

	NORMAL				FESTIVA			
	2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2026
OFICIAL 1º	19,50	20,00	20,50	21,00	24,00	24,50	25,00	25,50
OFICIAL 2º	17,00	18,00	18,50	19,00	22,00	22,00	23,00	23,00
OFICIAL 3º	15,00	16,00	16,00	16,50	19,50	20,00	20,50	21,00

El precio de hora extraordinaria festiva se aplicará a los trabajos realizados en domingos, festivos y a partir de las 6:00 horas del sábado.

La retribución de las horas extraordinarias se podrá sustituir mediante compensación en tiempo de descanso, con la aceptación de la empresa, a razón de 1 hora y 30 minutos por hora extraordinaria normal y 2 horas por hora festiva. El día o días de disfrute compensatorio se establecerán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador afectado.

11. Plus estival

Dada las excepcionales condiciones de temperatura existentes en algunos de los puestos de trabajo, y sin perjuicio de las medidas colectivas implantadas que han hecho desaparecer sus efectos sobre el trabajo, se abonará a los trabajadores asignados a los puestos referidos a continuación por jornada efectivamente trabajada y exclusivamente durante los meses de verano, de Junio a octubre, un complemento de puesto de trabajo denominado plus estival, por importe de 4,00 euros brutos/día, con una subida proporcional a la detallada en el punto 4 para cada año de vigencia del convenio respecto de los siguientes puestos:

- Cambio de dimensión.
- Engrase moldes.
- F3.
- Mantenimiento planificado.
- Remontadoras.
- Desbocado.
- Cambio de membranas.
- Soldadores.
- Polipastos.

Año 2023	se abonará una cantidad de 4,00 euros brutos/día
Año 2024	se abonará una cantidad de 4,12 euros brutos/día
Año 2025	se abonará una cantidad de 4,20 euros brutos/día
Año 2026	se abonará una cantidad de 4,28 euros brutos/día

Se considerará que una intervención en prensa en un turno genera el abono del importe íntegro diario.

Ningún trabajador podrá percibir simultáneamente el plus estival y el previsto en el artículo 17 del vigente convenio para la industria siderometalúrgica de Álava para trabajos excepcionalmente penosos, por lo que, dado que las circunstancias que puedan dar derecho a ambos pluses son iguales, únicamente se percibirá el plus penoso del convenio de la industria siderometalúrgica de Álava en las condiciones allí previstas, quedando así el plus estival, absorbido por el allí regulado.

12. Servicios de guardia

Al objeto de mantener operativos y en perfecto estado de funcionamiento los equipos e instalaciones contratados con el cliente, los trabajadores presentados voluntariamente que se acojan a tal efecto, tendrán el deber de realizar las guardias con la periodicidad que se establezca por la dirección de la empresa.

El sistema de guardias estará regulado conforme a los siguientes principios:

1. Durante el mes de diciembre de cada año los trabajadores que deseen realizar guardias, durante el año siguiente, deberán comunicarlo, por escrito mediante un modelo elaborado a tal efecto, a la dirección de la empresa en el centro. Se entregará al comité de empresa, un listado de los servicios que precisan guardia y las personas adscritas voluntariamente a este servicio.

2. Los trabajadores que se adscriban al servicio de guardia, están obligados a realizarlas durante el año natural, en caso contrario la empresa podrá ejercitar el derecho a hacer uso del régimen disciplinario contenido en el convenio colectivo sectorial de referencia. La empresa elaborará un calendario de guardias consensuado con los afectados.

3. La rotación de los trabajadores para atender los servicios de guardia se establecerá de tal forma que exista equidad entre los trabajadores presentados voluntariamente con cualificación suficiente para el servicio que ha de prestarse.

4. De forma periódica, una vez terminada su jornada laboral, deberá estar dispuesto y localizable para atender las urgencias que pudieran plantearse, al objeto de garantizar el buen estado y correcto funcionamiento de los sistemas, equipos e instalaciones. Esta situación, en la que ha de estar a disposición de la empresa en todo momento y durante las horas en las que se estime sea exigible su incorporación al trabajo, se considerará tiempo de presencia, es decir, a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas y servicios de guardia.

5. Como compensación por esta disponibilidad durante el turno o turnos en el que así fuese necesario percibirá una compensación económica de:

— Las guardias de fin de semana completo son desde las 18:00 horas del viernes hasta las 6:00 horas del lunes.

<u>Año 2023</u>	se abonará una cantidad de 109,00 euros brutos
<u>Año 2024</u>	se abonará una cantidad de 112,00 euros brutos
<u>Año 2025</u>	se abonará una cantidad de 114,00 euros brutos
<u>Año 2026</u>	se abonará una cantidad de 117,00 euros brutos

— Las guardias de fin de semana son desde las 6:00 horas del sábado hasta las 6:00 horas del lunes.

<u>Año 2023</u>	se abonará una cantidad de 88,00 euros brutos
<u>Año 2024</u>	se abonará una cantidad de 90,50 euros brutos
<u>Año 2025</u>	se abonará una cantidad de 92,00 euros brutos
<u>Año 2026</u>	se abonará una cantidad de 94,00 euros brutos

— La guardia semanal se retribuye a razón de 7 días.

<u>Año 2023</u>	se abonará una cantidad de 264,00 euros brutos
<u>Año 2024</u>	se abonará una cantidad de 272,00 euros brutos
<u>Año 2025</u>	se abonará una cantidad de 278,00 euros brutos
<u>Año 2026</u>	se abonará una cantidad de 283,00 euros brutos

En el supuesto que en fuese preciso ampliar el servicio de guardias en alguna sección o departamento, se abonarán 30,00 euros más por cada 24 horas de ampliación del servicio en días contiguos al fin de semana o 40,00 euros más para el caso de ampliaciones en mitad de semana.

6. En el supuesto de que fuese precisa su presencia en el centro de trabajo para solventar la deficiencia que pudiese haberse producido, se abonará, además, el importe establecido en el presente convenio para las horas extraordinarias por cada una de las horas de trabajo efectivo que hubiere de prestar incrementadas con 1 hora en compensación por el traslado.

7. Tanto en los trabajos nocturnos como en los servicios derivados de la prestación de guardia se efectuarán con la presencia de dos operarios de la entidad Serveo Servicios. Los servicios de guardia únicamente se atenderán y realizarán cuando se comuniquen a través de la maestría o los mandos intermedios de la entidad Serveo Servicios.

8. Cuando con motivo de una guardia el trabajador sea solicitado para asistencias, no podrá comenzar la jornada siguiente hasta que se cumpla el descanso de 12 horas desde la finalización de la última intervención en el servicio de guardia.

9. Cuando se active la guardia en horario nocturno se pagará la nocturnidad completa.

10. Desde la llamada de activación de la guardia, la persona trabajadora afectada deberá estar presente en su puesto de trabajo en el plazo máximo de 1 hora.

13. Protocolo de bienvenida

La empresa se hará responsable de recibir a las nuevas contrataciones y les suministrará dos equipos de ropa completos, los EPIS necesarios, el calendario, se le asignarán dos taquillas y se le impartirá la formación genérica necesaria.

La empresa se compromete a entregar dos equipaciones en abril (ropa de verano) y otras dos equipaciones en octubre (ropa de invierno).

14. Tiempo de aseo y limpieza

Aquellos trabajadores que realicen tareas en los puestos de polipastos, cambios de moldes, engrase de prensa, engrasador de moldes, engrasador de planificado, soldador de prensas, membraneros y trabajadores de granalladora que implican un ensuciamiento elevado, tendrán derecho a finalizar su jornada de trabajo con una antelación de 15 minutos, si fuese necesario, para ir a asearse, previa obligada comunicación a su responsable de Serveo antes de abandonar su puesto de trabajo.

15. Servicio de lavandería

La empresa se hará cargo del servicio semanal de limpieza de los uniformes y ropa de trabajo de la plantilla.

16. Licencias y permisos retribuidos y no retribuidos

16.1. Permisos retribuidos.

Durante la vigencia del actual convenio, resultará de aplicación el Real Decreto Ley 5/2023, así como los permisos regulados en el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava que resulte vigente.

Cada trabajador dispondrá de 10 horas a justificar para acompañamiento de familiares en primer grado.

16.2. Permiso no retribuido.

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un permiso no retribuido de 10 días naturales consecutivos por año natural. Este permiso se disfrutará fuera del periodo de vacaciones escolares, tanto de verano como de navidades y de semana santa. No podrán coincidir en las fechas de disfrute más del 5 por ciento de los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo.

En caso de enviudar el trabajador que teniendo hijos menores de 12 años a su cargo o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que estén a su cargo, tendrá derecho a solicitar 15 días consecutivos.

17. Excedencias

17.1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

17.2. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

18. Parejas de hecho

Las parejas de hecho, registradas como tal, tendrán los mismos derechos que los matrimonios en todos los permisos.

19. Prevención y salud laboral

El comité de salud laboral continuará formado por 4 delegados, reuniéndose con la empresa bimestralmente.

20. Horas sindicales

Con la finalidad de asegurar el servicio en todo momento, se establece un periodo mínimo de aviso de 48 horas de antelación para comunicar el ejercicio de horas en funciones sindicales a los responsables de cada sección, excepto por causas de fuerza mayor o imprevistos.

Se permite la cesión de horas sindicales entre delegados de la misma sección sindical.

21. Contratación temporal

Los contratos para cubrir puestos fijos con la modalidad de eventuales por circunstancias de la producción no podrán exceder el 20 por ciento del total de los contratos.

No computará en el 20 por ciento, aquellos contratos eventuales que se realicen para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo, bajas por incapacidad temporal, excedencias, vacaciones, permisos y licencias, etc...

22. Cláusula adicional primera

Todos los importes contemplados en el presente convenio de centro entrarán en vigor con fecha de efectos el 1 de enero de 2023.

23. Cláusula adicional segunda

La totalidad de los pluses contemplados en el presente convenio serán abonados en 12 pagas.

24. Cláusula derogatoria

El presente convenio sustituye al convenio para los trabajadores de Ferrovial Servicios del servicio del metal de Vitoria Gasteiz del año 2019-2022.

25. Reuniones con la empresa

Se realizarán reuniones periódicas entre la representación legal de los trabajadores y la dirección legal de la empresa a petición de alguna de las partes.

26. Dietas

En caso de desplazamiento provisional fuera del centro de trabajo, las cantidades quedan como siguen:

- Más de un día: 51,22 euros.
- En el mismo día: 2,00 euros/desayuno, 17,11 euros/comida y 12,04 euros/cena.
- Viajes fuera de territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

En caso de pernoctación, la empresa reservará y costeará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, y garantizará las condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación, el trabajador recibirá un suplemento de 6,00 euros.

27. Plus de distancia

Si con motivo de un cambio en el centro de trabajo la empresa, de acuerdo con la legislación vigente, esté obligada a abonar a sus trabajadores un plus de distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 0,10 euros/km, salvo que la empresa ponga transporte a su cargo.

28. Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de esta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,40 euros/km.

29. Contrato relevo

El trabajador que reúna los requisitos legales podrá ejercer el derecho a la jubilación por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente en cada momento, de acuerdo con lo estipulado en la misma y la empresa posibilitará los trámites correspondientes para que esta pueda llevarse a cabo.

No obstante, lo anteriormente expuesto, las partes firmantes del presente convenio, acuerdan expresamente, que al objeto de posibilitar la renovación de plantilla, aquellos trabajadores que soliciten la modalidad de jubilación parcial, esta deberá estar comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento (porcentaje referido a la jornada de un trabajador a tiempo completo), disminuyendo la retribución como consecuencia de la reducción de jornada, quedando fijada en el correspondiente porcentaje de su salario real fijo. Por tanto, no se realizarán contrataciones indefinidas a jornada completa al trabajador relevista, siendo contratado éste únicamente hasta la fecha en que se produzca la jubilación total efectiva del trabajador relevado.

En todos los casos, el trabajador deberá comunicar a la empresa su deseo de jubilarse por cualquiera de las modalidades, al menos con una antelación de un mes.

30. Género neutro

El contenido y la redacción de este convenio se efectúa bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones, utilizando el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

31. Tablas salariales 2023, 2024, 2025 y 2026

Se mantiene la estructura retributiva acordada en el convenio anterior, regularizando las 12 pagas mensuales evitando así el impacto negativo que venía teniendo el periodo vacacional recogido en el convenio provincial siderometalúrgico de Álava.

Al igual que en el convenio anterior, el criterio adoptado es el siguiente: subida de los incrementos salariales se aplicará proporcionalmente en todos los conceptos de la tabla salarial.

5,70 POR CIENTO – 2023					
CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ACTIVIDAD MENSUAL	PLUS EXTRASALARIAL MENSUAL	PAGAS EXTRAS	SALARIO BRUTO
Oficial 1ª	46,15 euros	401,92 euros	106,98 euros	1.945,86 euros	26.844,74 euros
Oficial 2ª	45,92 euros	333,16 euros	106,98 euros	1.865,45 euros	25.772,42 euros
Oficial 3ª	45,11 euros	267,48 euros	101,21 euros	1.764,86 euros	24.420,39 euros
Administrativa 1ª	45,02 euros	360,67 euros	106,98 euros	1.867,43 euros	25.777,83 euros
Aux. Administrativo	47,96 euros	275,08 euros	106,98 euros	1.865,45 euros	25.819,25 euros
Técnico organización 1ª	49,10 euros	360,67 euros	106,98 euros	1.991,54 euros	27.517,54 euros
Encargado	47,89 euros	388,17 euros	106,98 euros	1.983,94 euros	27.388,64 euros

3 POR CIENTO – 2024					
CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ACTIVIDAD MENSUAL	PLUS EXTRASALARIAL MENSUAL	PAGAS EXTRAS	SALARIO BRUTO
Oficial 1ª	47,54 euros	413,98 euros	110,19 euros	2.004,24 euros	27.650,08 euros
Oficial 2ª	47,30 euros	343,15 euros	110,19 euros	1.921,42 euros	26.545,59 euros
Oficial 3ª	45,11 euros	267,48 euros	101,21 euros	1.764,86 euros	24.420,39 euros
Administrativa 1ª	46,37 euros	371,49 euros	110,19 euros	1.923,45 euros	26.551,17 euros
Aux. Administrativo	49,39 euros	283,34 euros	110,19 euros	1.921,42 euros	26.593,83 euros
Técnico organización 1ª	50,58 euros	371,49 euros	110,19 euros	2.051,28 euros	28.343,07 euros
Encargado	49,32 euros	399,82 euros	110,19 euros	2.043,46 euros	28.210,30 euros

2 POR CIENTO – 2025					
CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ACTIVIDAD MENSUAL	PLUS EXTRASALARIAL MENSUAL	PAGAS EXTRAS	SALARIO BRUTO
Oficial 1ª	48,49 euros	422,26 euros	112,39 euros	2.044,32 euros	28.203,08 euros
Oficial 2ª	48,24 euros	350,01 euros	112,39 euros	1.959,85 euros	27.076,50 euros
Oficial 3ª	45,11 euros	267,48 euros	101,21 euros	1.764,86 euros	24.420,39 euros
Administrativa 1ª	47,29 euros	378,92 euros	112,39 euros	1.961,92 euros	27.082,19 euros
Aux. Administrativo	50,38 euros	289,00 euros	112,39 euros	1.959,85 euros	27.125,71 euros
Técnico organización 1ª	51,59 euros	378,92 euros	112,39 euros	2.092,31 euros	28.909,93 euros
Encargado	50,31 euros	407,81 euros	112,39 euros	2.084,33 euros	28.774,51 euros

2 POR CIENTO – 2026					
CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ACTIVIDAD MENSUAL	PLUS EXTRASALARIAL MENSUAL	PAGAS EXTRAS	SALARIO BRUTO
Oficial 1ª	49,46 euros	430,71 euros	114,64 euros	2.085,21 euros	28.767,14 euros
Oficial 2ª	49,21 euros	357,01 euros	114,64 euros	1.999,04 euros	27.618,03 euros
Oficial 3ª	45,11 euros	267,48 euros	101,21 euros	1.764,86 euros	24.420,39 euros
Administrativa 1ª	48,24 euros	386,50 euros	114,64 euros	2.001,16 euros	27.623,83 euros
Aux. Administrativo	51,39 euros	294,78 euros	114,64 euros	1.999,04 euros	27.668,22 euros
Técnico organización 1ª	52,62 euros	386,50 euros	114,64 euros	2.134,16 euros	29.488,13 euros
Encargado	51,32 euros	415,97 euros	114,64 euros	2.126,02 euros	29.350,00 euros