

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Ferrovial Servicios, SA centro de trabajo de Araia**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2017-2018-2019 para la empresa Ferrovial Servicios, SA centro de trabajo de Araia. Código convenio número 01100671012017.

ANTECEDENTES

El día 20 de febrero de 2017 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 9 de febrero de 2017.

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 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, 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 de convenios colectivos.

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 su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de marzo de 2017

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio colectivo de la empresa Ferrovial Servicios, SA con los trabajadores/as adscritos a los servicios de logística en el centro de almacenaje de Michelin en Araia (Álava)

Determinación de las partes que conciertan el convenio.

Son firmantes del presente convenio por la representación sindical, los delegados/as de personal de Ferrovial Servicios, SA del servicio de Logística en el centro de almacenaje de Michelin Araia (Álava) pertenecientes los tres al sindicato ELA y la Dirección de la empresa de Ferrovial Servicios.

Artículo 1º - Ámbito territorial

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Ferrovial Servicios situado en el centro de almacenaje de Michelin en Araia (Álava).

Artículo 2º - Ámbito personal

El presente convenio afecta al personal de plantilla perteneciente a Ferrovial Servicios del servicio de logística con centro de trabajo en el centro de almacenaje de Michelin en Araia (Álava).

Artículo 3º - Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales de Ferrovial Servicios y su personal laboral en el centro de trabajo anteriormente mencionado.

Artículo 4º - Vigencia, duración y denuncia

La duración del presente convenio será de 4 años (2016,2017, 2018 y 2019).

El presente convenio entrará en vigor a la fecha de su publicación en el BOTA, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2016.

Finaliza la vigencia del convenio, se mantendrá su vigencia en toda su totalidad hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

La denuncia del presente convenio se realizará de manera automática a la finalización del mismo.

Artículo 5º - Inaplicación–descuelgue–de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

La empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, 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 art. 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

El sometimiento a los citados sistemas deberá ser en todo caso acordado por ambas partes, excluyéndose de forma expresa el arbitraje obligatorio.

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 la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 6º - Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días, y las cuestiones planteadas se resolverán en un plazo máximo de 10 días.

Serán sus competencias:

A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.

B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 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.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta.

Artículo 7º - Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan en su cómputo anual de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor, no pudiendo ser ninguno de los conceptos salariales más favorables ni compensables ni absorbibles, excepto el complemento personal que será compensado y absorbido por el concepto de nueva creación denominado "plus convenio" que se abonará de acuerdo a lo establecido en el artículo 15.

Artículo 8º - Ascensos

Cuando se genere una vacante, se procurará la cobertura interna con el personal disponible. La empresa fijará en cada caso el procedimiento para evaluar las aptitudes y actitudes de los candidatos internos, en relación con las necesarias para el puesto vacante.

La representación de los trabajadores/as podrá obtener los resultados de las pruebas realizadas a los candidatos presentados al puesto vacante.

La persona seleccionada estará a prueba en su nuevo puesto de trabajo durante 3 meses, después de los cuales, habiendo desarrollado su trabajo satisfactoriamente, adquirirá de forma la nueva categoría. Si esta categoría conlleva responsabilidad de mando, el día que por circunstancias que fuesen la empresa y el interesado desistieran de mutuo acuerdo de la responsabilidad del puesto, el trabajador en esta categoría dejará de percibir el complemento de mando, si lo hubiese, regresando a la categoría que ostentaba antes de su ascenso.

Artículo 9º - Contrato relevo

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a acogerse al contrato de jubilación parcial conforme a la legislación vigente siempre y cuando el trabajador afectado reúna las condiciones legales y reglamentarias preceptivas. Una vez comunicada a la Dirección de la empresa la intención de acogerse a dicho tipo de contratación, y una vez comprobadas las condiciones, será voluntario para la empresa la concesión o no de la jubilación parcial al trabajador/a solicitante.

Artículo 10º - Regularización contratos fin de obra

Al mes siguiente a la publicación del convenio en el BOTHA, todo el personal que se encuentre con contrato de fin de obra con una antigüedad mínima en el mismo de tres años, pasará a tener la modalidad contractual de indefinido. A su vez, todo el personal que vaya llegando a los tres años de antigüedad pasará a tener la modalidad contractual indefinida.

A su vez la Dirección de la empresa, cuando surja alguna vacante definitiva entre la plantilla con contrato indefinido o de fin de obra, sustituirá esa vacante definitiva con la creación de un nuevo contrato de fin de obra entre el personal eventual ya sea personal con contrato eventual con la empresa, o a través de ETT.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará que existe una vacante definitiva en la empresa, cuando en el momento de producirse esta, existan en la empresa personal prestando servicio a través de ETT.

Artículo 11º - Personal contratado a través de ETT

Al personal contratado por ETT, a su incorporación en el centro de trabajo, se le asignará cada mes a un equipo de trabajo que solo será variado en caso de fuerza mayor durante ese periodo, la cual será comunicada a la RLT.

A su vez, en el primer semestre de 2017 se realizará un estudio por parte de la Dirección de la empresa junto con la representación legal de los trabajadores/as para establecer unos tiempos mínimos de preaviso al personal de ETT para acudir al centro de trabajo.

Artículo 12º - Inclemencias meteorológicas

Cuando por causas meteorológicas oficialmente acreditadas, se produzca un retraso a la llegada al centro de trabajo, previo justificante que así lo certifique, las horas de retraso correrán a cuenta de la empresa.

Artículo 13º - Jornada laboral ordinaria

El calendario laboral de cada centro de trabajo, se adaptará en todo caso a las necesidades del cliente.

La jornada laboral anual será de 1688 horas de trabajo real y efectivo.

Los trabajadores/as que presten servicios en jornada completa y continuada, tendrán derecho a 30 minutos de descanso. Dicho periodo de descanso se computará como trabajo efectivo.

Artículo 14º - Sistema de trabajo 5X8

Desde el 1 de enero de 2017 se creará un equipo formado por 10 personas que trabajarán bajo el sistema de trabajo calificado 5x8. En este sistema sólo podrá trabajar el personal designado para ello (es decir, los diez anteriormente señalados) y los sustitutos de los trabajadores/as titulares, cuando estén en situación de reserva del puesto de trabajo. Si la Dirección de la empresa tendría la intención de implantar este sistema de trabajo ya sea de manera generalizada o con más personal, deberá llegar a un acuerdo para su instauración con la representación de los trabajadores/as. Mientras este acuerdo no se realice, el único personal que puede desempeñar su trabajo bajo este tipo de sistema, serán los diez señalados anteriormente, quedando excluidos incluso el personal contratado a través de ETT.

La jornada laboral anual del personal adscrito a este sistema de trabajo será de 1592 horas.

Activaciones días X:

Si, el cliente Michelin Vitoria-Gasteiz, en el taller de turismo activa alguna de las "X" que aparecen en su calendario, el personal de Ferrovial en el centro de trabajo en Araia que tenga en su calendario la "X" correspondiente a ese día y se encuentre bajo el sistema de trabajo 5x8, deberá asistir a realizar la prestación de manera obligatoria en el turno asignado.

El plazo para preavisar al personal afectado será de 48 horas desde que se haga oficial por parte de Michelin. En caso de incumplir con el tiempo de preaviso estipulado, la Dirección de la empresa compensará con 25 euros por cada día que se retrase en el cumplimiento del preaviso.

A partir del día 1 de enero de 2017, el personal que preste servicio en días "X", tendrán una compensación de dos jornadas por cada jornada de "X" efectivamente trabajada. Esto supondrá dos jornadas positivas en la bolsa de jornadas, cuya gestión se explica en este mismo artículo.

Desactivaciones de jornada ordinaria:

Cuando Michelin Vitoria-Gasteiz en su taller de turismo, desactive de trabajo incluidos en el calendario como jornada de trabajo, el personal de Ferrovial Araia que se encuentre bajo el sistema de trabajo 5x8 y en su calendario tendría asignada dicha jornada como jornada laboral, será desactivado, lo que supondrá una jornada negativa en la bolsa de jornadas que posteriormente se desarrolla.

El plazo para preavisar al personal afectado será de 48 horas desde que se haga oficial por parte de Michelin. En caso de incumplir con el tiempo de preaviso estipulado, la Dirección de la empresa compensará con 25 euros por cada día que se retrase en el cumplimiento del preaviso.

Gestión bolsa de jornadas:

Se crearán dos bolsas de jornadas: una pasaremos a denominarla "bolsa individual" y otra se denominará "bolsa colectiva".

Bolsa colectiva: esta bolsa tendrá como límites menos doce jornadas negativas (a deber por parte del trabajador) y el más doce jornadas (a deber por parte de la empresa) por cada persona que se encuentre trabajando bajo el sistema 5x8.

Cada vez que se produzca una desactivación de jornada ordinaria, ésta irá a la bolsa colectiva. Si cuando se produzca este hecho la bolsa colectiva ya se encuentra en menos 12, la persona afectada comunicará a la Dirección de la empresa si dicho día se deja de cobrar en la nómina del mes posterior o se descuenta de la bolsa individual.

Cada vez que se produzca una activación de día en "X", una de las dos jornadas irá a la bolsa colectiva. Si cuando se produzca este hecho la bolsa colectiva ya se encuentra con más de doce, las dos jornadas que se generen al trabajar en un día "X" irán a la bolsa individual.

Si por cualquier circunstancia, finaliza la relación entre el trabajador/a y la empresa, en el finiquito se saldarán los días que existan en esta bolsa ya sea sumando o restando.

Bolsa individual: cada vez que alguna de las personas asignadas al sistema de trabajo 5x8 tenga que realizar una jornada de trabajo en "X" y en su bolsa colectiva no se encuentre en más de doce, una de las dos jornadas irá a la bolsa individual. Si la bolsa colectiva se encuentra en más de doce, las dos jornadas generadas al trabajar en "X" pasarán directamente a la bolsa individual.

Si por cualquier circunstancia, finaliza la relación entre el trabajador/a con la empresa, en el finiquito se saldarán los días que existan en esta bolsa.

A la hora de disfrutar de las jornadas existentes en esta bolsa se seguirá la siguiente metodología:

- Preaviso por parte del personal con al menos 5 días del día o días a disfrutar.
- Respuesta por parte de la Dirección de la empresa en 48 horas de si los días son concedidos o no.
- La única razón que podrá justificar la Dirección de la empresa para no otorgar dicho día o días solicitados será la coincidencia en fecha (mismo día) con otra persona adscrita a este sistema de trabajo y habiendo sido pedidos dichos días con anterioridad.

Artículo 11º - Retribución y desglose salarial**11.1 Conceptos retributivos.**

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se regulan en el presente convenio, son los siguientes:

— Salario base: se establece como salario base del convenio el que figura para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

— Antigüedad: se abonará en concepto de antigüedad un 5 por ciento sobre salario base bruto por cada 5 años de servicio, según la siguiente tabla:

A los 5 años el 5 por ciento.

A los 9 años el 5 por ciento.

A los 10 años el 10 por ciento.

A los 15 años el 15 por ciento.

A los 16 años el 15 por ciento.

A los 20 años el 20 por ciento.

A los 24 años el 20 por ciento.

A los 25 años el 25 por ciento.

A los 29 años el 25 por ciento.

— Prima de rendimiento: se establece como prima de rendimiento el importe para cada categoría profesional que figura en la tabla salarial anexa.

— Pagas extraordinarias: en el presente convenio se establecen dos pagas extraordinarias en julio y Navidad, en la cuantía que se fija para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas más la suma del concepto de antigüedad. Dicho importe no se verá modificado en su cuantía en caso de IT. En caso de ingreso o cese durante el año, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

— Participación de beneficios: en concepto de participación en los beneficios, la empresa abonará una cantidad mensual fijada en la tabla salarial anexa. Dicho importe no se verá modificado en su cuantía en caso de IT.

— Plus de nocturnidad: se abonará un 25 por ciento del salario base bruto por hora trabajada, dentro del horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

— Plus convenio: se establece como plus convenio el importe para cada categoría profesional que figura en la tabla salarial anexa. Dicho plus ira absorbiendo el complemento personal tal y como se refleja en las tablas salariales anexas. Si alguna persona al final de dicho proceso sigue teniendo un complemento personal superior al señalado en las tablas, este se mantendrá y no será ni compensable ni absorbible.

Artículo 12º - Modificación sustancial del salario

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en lo que respecta a salario (artículo 41.1d, del ET), necesitará de acuerdo previo de la representación de los trabajadores/as si es de carácter colectivo, o con el trabajador o trabajadora afectada si es de carácter individual.

Artículo 13º - Incremento y revisión salarial

Independientemente de la fecha de su publicación en el BOTHA los incrementos salariales serán los siguientes, por lo que su cobro tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2016:

Año 2016: las tablas salariales del año 2016 se incrementarán en la resultante de aplicar el 2 por ciento sobre el salario bruto anual del año 2015.

Año 2017: las tablas salariales del año 2017 se incrementarán en la resultante de aplicar el 2 por ciento sobre el salario bruto anual del año 2016.

Si el IPC estatal resultante del año 2016, es superior al 2 por ciento se aplicará el incremento del IPC estatal del año 2016.

Año 2018: las tablas salariales del año 2018 se incrementarán en la resultante de aplicar el 1,75 por ciento sobre el salario bruto anual del año 2017.

Si el IPC estatal resultante del año 2017, es superior al 1,75 por ciento se aplicará el incremento del IPC estatal del año 2017.

Año 2019: las tablas salariales del año 2019 se incrementarán en la resultante de aplicar el 1,75 por ciento sobre el salario bruto anual del año 2018.

Si el IPC estatal resultante del año 2018, es superior al 1,75 por ciento se aplicará el incremento del IPC estatal del año 2018.

Artículo 14 ° - Días de libre disposición y licencias

— Previa solicitud a la empresa y posterior justificación o en la que deberá de figurar la hora en que se ha citado y la hora de salida de dicha consulta, el trabajador/a dispondrá de 16 horas anuales retribuidas para acompañamiento a hijos/as naturales o adoptados menores de 14 años, padres-madres, suegros/as y cónyuges, a consulta médica en centros públicos de salud de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable para dicho acompañamiento, siempre y cuando dicha consulta coincida con la jornada laboral del trabajador.

— En caso de hospitalización de cónyuge, padres-madres, suegros/as o hijos/as, los trabajadores/as previo aviso y posterior justificación documental suficiente, dispondrán de 3 días laborables consecutivos o alternos a elección del trabajador, que podrán utilizarse bien al principio de la hospitalización o mientras dure ésta. En caso de elegir días alternos se justificará que cada día que se disfruta existe el hecho causante de la licencia.

— Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo correspondiéndole 15 días laborables consecutivos, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

Artículo 15° - Violencia de género

Las trabajadoras víctimas de violencia de género acreditado por sentencia judicial firme que se vieran obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicio, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en el mismo grupo profesional o categoría equivalente, siempre que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo en el ámbito de la CAPV, Navarra o del Estado, siendo elección de la trabajadora el centro de trabajo en caso de existir vacantes en varios centros

Artículo 16° - Horas sindicales

Las horas sindicales serán 15 mensuales. No obstante se admitirá la utilización de 16 horas mensuales, sin que ello suponga incremento de crédito horario, al objeto de facilitar su utilización por jornadas completas.

Artículo 17º - Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera y en el Convenio Colectivo Provincial del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava aprobado por resolución de 6 de septiembre de 2010.

Formalizado en su caso nuevo convenio será de aplicación en los aspectos a que se remite el presente artículo, la regulación recogida en el nuevo convenio Provincial.

Artículo 18 - Ropa de trabajo

En el mes de marzo y de manera anual la empresa entregará el siguiente vestuario a cada uno de los componentes de la plantilla:

- Un pantalón.
- Dos camisetas de manga corta.

En el mes de septiembre y de manera anual la empresa entregará el siguiente vestuario a cada uno de los componentes de la plantilla:

- Un pantalón.
- Dos camisetas de manga larga.
- Una chaqueta cortavientos.
- Un chaleco.

Anexo I (tablas salariales)

Tablas 2016

AREA FUNCIONAL	S. BASE	P. REND.	PLUS CONVENIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	P. BENEF MES	TOTAL (S.E. U O)	COMP. PERS(**)
Jefe/a de equipo	1.029,39	353,78	336,92	1.872,05	1.872,05	143,34	26.105,26	
Of. 2ª admvo	898,87	303,58	256,38	1.580,29	1.580,29	121,52	22.124,78	
Conductor/a local	916,14	317,41	225,28	1.580,29	1.580,29	121,52	22.124,78	
Mozo/a especializado	857,83	289,78		1.580,29	1.580,29	106,15	18.205,70	326,58

La paga de beneficios se prorrateara y se abonará mes a mes.

Tablas 2017

AREA FUNCIONAL	S. BASE	P. REND.	P. CONVENIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	P. BENEFICIOS	TOTAL (S.E. U O)	COMP. PERS(**)
Jefe/a de equipo	1.049,98	360,86	343,66	1.909,49	1.909,49	146,21	26.627,50	
Of. 2ª admvo	916,85	309,65	261,50	1.611,90	1.611,90	123,95	22.567,20	
Conductor/a local	934,46	323,76	229,78	1.611,90	1.611,90	123,95	22.567,20	
Mozo/a especializado	874,99	295,58	169,07	1.611,89	1.611,89	108,28	20.598,82	164,03

La paga de beneficios se prorrateara y se abonará mes a mes.

Tablas 2018

AREA FUNCIONAL	S. BASE	P. REND.	P. CONVENIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	P. BENEFICIOS	TOTAL (S.E. U O)	COMP. PERS(**)
Jefe/a de equipo	1.068,35	367,17	349,67	1.942,91	1.942,91	148,77	27.093,34	
Of. 2ª admvo	932,89	315,07	266,08	1.640,10	1.640,10	126,12	22.962,12	
Conductor/a local	950,82	329,42	233,80	1.640,10	1.640,10	126,12	22.962,12	
Mozo/a especializado	890,30	300,75	254,21	1.640,10	1.640,10	110,17	21.945,36	84,73

La paga de beneficios se prorrateara y se abonará mes a mes.

Tablas 2019

AREA FUNCIONAL	S. BASE	P. REND.	P. CONVENIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	P. BENEFICIOS	TOTAL (S.E. U O)	COMP. PERS(**)
Jefe/a de equipo	1.087,05	373,60	355,79	1.976,91	1.976,91	151,37	27.567,54	
Of. 2ª admvo	949,22	320,58	270,74	1.668,81	1.668,81	128,33	23.364,06	
Conductor/a local	967,46	335,19	237,89	1.668,81	1.668,81	128,33	23.364,06	
Mozo/a especializado	905,88	306,01	328,64	1.668,81	1.668,81	128,33	23.363,94	

La paga de beneficios se prorrateara y se abonará mes a mes.

(*) Antigüedad. Adicionalmente se abonará como complemento de antigüedad el importe resultante de aplicar lo dispuesto en el artículo 11 de este convenio.

(**) Solo abonable a los trabajadores/as que lo vengán percibiendo a la fecha de la firma del presente convenio (9 de febrero de 2017)