

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Álava

Convenio colectivo para el centro de trabajo conformado por el servicio de logística desarrollado por Serveo Servicios en Michelin Vitoria-Gasteiz

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Serveo Servicios, logística, en Michelin Vitoria-Gasteiz. Código convenio 01100801012018.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de mayo de 2025

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo para el centro de trabajo conformado por el servicio de logística desarrollado por Serveo Servicios en Michelin Vitoria-Gasteiz**1. Ámbito territorial**

Las disposiciones del presente convenio se aplicarán en el centro de trabajo de la empresa Serveo Servicios conformado por los servicios de logística OCT1, OCT2, descortezado, desbloqueado y remontado desarrollados en la factoría de Michelin en Vitoria-Gasteiz.

2. Ámbito personal

El presente convenio afecta a todo el personal de mano de obra directa, perteneciente al centro de trabajo de la empresa Serveo Servicios en los servicios de OCT1, OCT2, descortezado, desbloqueado y remontado situado en el centro de trabajo de la factoría de Michelin en Vitoria-Gasteiz.

3. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones laborales del personal de mano de obra directa en el centro de trabajo y servicios de logística expresamente mencionados en los artículos anteriores.

4. Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, con efectos económicos retroactivos al 1 de enero de 2024, y tendrá una duración de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2027.

El convenio se considerará denunciado automáticamente a la fecha de su finalización, es decir el 31 de diciembre de 2027. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción de un nuevo convenio.

5. Garantía personal

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio tienen la consideración de mínimas. Los conceptos salariales derivados de pactos y/o condiciones individuales no tratadas en el presente acuerdo se mantendrán, salvo que formen parte de la negociación y acuerdo de este convenio.

6. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este acuerdo forman un todo orgánico e indivisible no pudiendo, en modo alguno, aplicarse parcialmente o de forma distinta a lo expresamente pactado.

7. Calendario, jornada y horario

1) Se establece un calendario, jornada y horario diferenciado según el concreto servicio al cual se encuentre adscrito la persona trabajadora:

a) OCT1, OCT2. Tanto la jornada anual, el horario y el calendario será el establecido en cada momento por el cliente en su calendario en tres turnos de 3x8, 4x8 y 5x8.

l) Turnos: los turnos 3x8, 4x8 y 5x8 en los cuales se desarrollará la prestación laboral de los calendarios:

A. Lunes a domingo de 5:45-13:45.

B. Lunes a domingo de 13:45-21:45.

C. Lunes a domingo de 21:45-5:45.

b) Descortezado/desbloqueado/remontado:

I) Jornada: 1.699 horas/ año de trabajo efectivo para 2024; 1.696 horas/año de trabajo efectivo para 2025, 2026 y 2027.

II) Horario: 8 horas/ día de trabajo efectivo.

III) Aseo personal: los 10 últimos minutos de cada jornada.

IV) Turnos: los turnos 3x8, 4x8 y 5x8 en los cuales se desarrollará la prestación laboral de los calendarios:

A. Lunes a domingo de 5:15-13:15.

B. Lunes a domingo de 13:15-21:15.

C. Lunes a domingo de 21:15-5:15.

Si por el sistema de "arranque", la jornada se inicia una hora más tarde, y siempre y cuando haya existido aviso previo a las personas afectadas, dicha hora se recuperará de manera acordada entre la persona trabajadora y la dirección de la empresa. Si tras, tres propuestas de recuperación por parte de la dirección de la empresa, la respuesta por parte de la persona trabajadora ha sido negativa, esta optará por el descuento en nómina o el descuento en la bolsa individual.

c) Carretillero/a de apoyo (actuales retenes de producción al 2x8 y 2x4) así como los carretilleros 3X8TCE:

I) Jornada: 1.688 horas/ año de trabajo efectivo.

II) Horario: será de 8 horas/ día de trabajo efectivo según asignación de calendario o sistema.

III) Turnos: los turnos 3x8, 4x8 y 5x8 en los cuales se desarrollará la prestación laboral de los calendarios:

A. Lunes a domingo de 5:45-13:45.

B. Lunes a domingo de 13:45-21:45.

C. Lunes a domingo de 21:45-5:45.

2) El personal en turno 5x8 contará con un bolsín de 20 horas. Dicho bolsín de 20 horas no será anual sino quinquenal, por lo que si durante el periodo de 5 años no se consumen las 20 horas, las que estén pendientes de ser consumidas desaparecerán y se abrirá un nuevo ciclo quinquenal de 20 horas.

El bolsín sólo podrá ser activado para las siguientes cuestiones y de la siguiente manera:

- 4 horas para formación de PRL en el puesto de trabajo.
- 8 horas para curso de seguridad en el manejo y uso de carretillas elevadoras.
- 8 horas para curso de seguridad en el manejo y uso de puente grúa.

Las personas trabajadoras en calendario o sistema 5x8 tendrán los mismos bloques compensatorios (DNP) que las restantes personas trabajadoras asignadas a este sistema de trabajo.

3) El horario y la jornada diaria se computarán mediante el dispositivo de registro de la empresa siendo obligatorio el fichaje por las personas trabajadoras de la entrada y salida.

4) La empresa realizará jornadas de formación interna en las jornadas de Team Building, realizadas por el cliente, este tiempo tendrá carácter de tiempo efectivo de trabajo.

5) Quedando vinculados las vacaciones al calendario de cliente, en aquellos servicios que se realicen en sábados, domingos y festivos, o según lo determine el calendario del cliente, podrán comenzar en domingo, festivo o víspera de festivo.

6) Las charlas de prevención de riesgos laborales, impartidas por la empresa, son obligatorias y se realizan mensualmente con el objetivo de evitar accidentes laborales. La asistencia es obligatoria, y cada trabajador deberá firmar en el "parte de asistencia". La falta de asistencia sin previo aviso ni justificación posterior se considerará una falta de asistencia al trabajo.

Estas charlas se consideran parte de la jornada ordinaria, tienen una duración de 20 minutos y se llevarán a cabo en dos turnos: a las 13:25 horas para el personal del turno B y a las 13:45 horas para el personal del turno A. El personal del turno C, que es nocturno, asistirá en otro día, ya que al existir rotación, le tocará en turno A o B. La jornada de cada turno se mantendrá sin acortar, compensándose el tiempo de la charla con una hora de descanso, que se añadirá a la bolsa individual de disfrute.

7) Los briefings se realizarán en horario laboral, dividiendo los equipos en dos grupos y llevándose a cabo en dos días diferentes para minimizar el impacto sobre el servicio.

8. Plus punta de producción

En el supuesto de que Michelin, en calidad de empresa principal o cliente, estimase necesario habilitar jornadas fuera del calendario como punta de producción, se procederá a compensar con la cantidad de 100,00 euros brutos por día; dichas horas serán contabilizadas como parte de la jornada anual.

El plazo para la comunicación de un incremento en la producción será de 24 horas desde que el cliente haya notificado dicha circunstancia a la empresa.

En caso de que no se cumpliera con este plazo de preaviso, se compensará con un único pago de 25,00 euros brutos o la parte proporcional correspondiente a las horas de retraso en el preaviso.

9. Plus de rendimiento

El plus de rendimiento corresponde a una actividad normal y se devengarán tanto en día trabajado como en festivo y descansos.

Este plus se devengará mensualmente en 12 pagas que figura en la siguiente tabla:

MOZO ESPECIALIZADO	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Plus rendimiento	297,42 euros	309,08 euros	321,18 euros	333,75 euros

10. Días "X", "DR" y "TR" de calendario

A) De los días "X":

1) Los calendarios 3x8, 4x8 y 5x8 incluirán los denominados días "X", los cuales podrán ser trabajados en función de su activación por parte del cliente.

2) Los días "X" no se incluirán en el cómputo de la jornada anual inicialmente acordada cada año, por lo que su activación supondrá un exceso de la jornada anual en tantas horas como días "X" se activen.

3) La prestación de trabajo en los días "X" será de obligado cumplimiento para la persona trabajadora, quien deberá presentarse en el turno requerido, conforme a su calendario de trabajo.

4) En caso de activación de un día "X", la empresa deberá comunicarlo a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de 24 horas desde que el cliente notifique dicha activación. La falta de este preaviso dará lugar a un pago único compensatorio de 20,00 euros brutos, sin que ello exima a la persona trabajadora de presentarse en su puesto de trabajo.

5) De forma adicional se acuerda el siguiente sistema alternativo de compensación para los días "X" activados y trabajados que, de forma excluyente, será elegido en cada activación por la persona trabajadora, a su propio criterio y elección, a saber:

- Primera.- El pago de un plus y un día de disfrute a la bolsa individual.

	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Plus X	52,00 euros	54,00 euros	56,00 euros	58,00 euros

- Segunda.- Bien, sin compensación económica alguna, se incluirá 1,5 días a la bolsa individual y a partir del 1 de enero de 2027, se incluirán 2 días a la bolsa individual por cada X activada y trabajada.

- Con respecto a la compensación para los días "X" activados y trabajados en los años 2024, la persona notificará su decisión dentro del sistema anteriormente expuesto, y si esta es el de disfrutar día y medio, se procederá a descontar 52,00 euros por día y se procederá a incluir medio día en la bolsa individual.

6) Los días "TR" del calendario son días de trabajo adicionales, por encima de la jornada de calendario, y se compensarán con otro día de descanso que se incluirá en la bolsa individual.

B) Desactivaciones productivas, y días "DR" de calendario.

1) A diferencia de los días "X", las desactivaciones productivas son días inicialmente incluidos como de trabajo efectivo en el calendario anual, que por cualquier causa el cliente convierte en día de "no trabajo".

2) La desactivación productiva no genera necesariamente la desactivación de todos los puestos implicados. Por ello, la empresa establecerá los puestos que se mantienen activos ante estas circunstancias.

3) Las desactivaciones productivas al ser días de trabajo a menos, suponen una minoración de la jornada efectiva anual de calendario. Por cada jornada desactivada, la persona trabajadora adeudará el 50 por ciento del total de la jornada desactivada, es decir en una jornada completa de 8 horas, irán 4 horas a la bolsa colectiva.

4) Los días "DR" de calendario, son días de trabajo a menos, por debajo de la jornada efectiva de calendario, y serán recuperables por la persona trabajadora.

C) Gestión de las desactivaciones, días "DR", días "X" y días "TR".

Se establecerán dos bolsas: por un lado, la bolsa colectiva y por el otro la bolsa individual de disfrute.

a) Bolsa Individual de disfrute. Estará formada por los días que genere el trabajador o trabajadora, a mayores por la realización de días "X" o días "TR".

Si bolsa individual de disfrute al finalizar el año arroja un saldo positivo se trasladará al año siguiente.

La persona trabajadora podrá disfrutar los días generados en su bolsa individual de disfrute ya sea en jornadas laborales enteras o medias jornadas. El número de trabajadores y trabajadoras que podrán coincidir en el día de disfrute será de una persona por turno y equipo y sección o departamento.

Para el disfrute de todo o parte de la "bolsa individual de días", se establece el siguiente procedimiento:

(1º) La persona trabajadora solicitante rellenará una solicitud (que aportará la empresa) con un mínimo de 7 días naturales de antelación.

(2º) La empresa, en un plazo máximo de 24 horas (contabilizando desde la presentación de la referida solicitud por parte de la persona solicitante) deberá contestar en sentido afirmativo o negativo. La negación por parte de la empresa sólo podrá darse por coincidir con otras personas 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.

(3º) La representación legal de los trabajadores tendrá derecho, en todo momento, a conocer dicha información. Por otro lado, La empresa podrá sobrepasar las limitaciones de personas por turno, sector y fecha de disfrute siempre que lo considere oportuno.

b) Bolsa colectiva. Estará formada por los días trabajados de menos respecto de la jornada efectiva anual, que deba el trabajador o la trabajadora por cada desactivación productiva o días "DR" en la proporción día desactivado / día bolsa colectiva.

Al finalizar el año natural, la dirección de la empresa notificará a cada persona trabajadora su resultado en la bolsa colectiva. De esta forma, se entregará documento escrito personal a cada persona trabajadora con dicho resultado.

Si cuando la persona trabajadora venga a recuperar días de la bolsa colectiva, y dicha recuperación sea en algún día u horario que genere algún tipo de plus (excepto el plus de calendario continuo y sistemas de trabajo), dicho plus será abonado junto con el día recuperado en la bolsa colectiva.

Cuando dicho saldo sea negativo (se deben días a la empresa por defecto de jornada), se compensará necesariamente con el saldo positivo de días existentes en la bolsa individual de disfrute, siendo su resultado el que se trasladará al año siguiente como bolsa individual dicho saldo negativo hasta un máximo de 15 días. El traslado de los días negativos generados tendrá una limitación de dos años computando el año en el que se generan.

La no recuperación de los días a deber, después de haber sido rechazada por la persona trabajadora hasta tres propuestas de recuperación por parte de la dirección de la empresa de manera escrita, obligará a la persona trabajadora a optar a que se realice descuento de dicha jornada ya sea en la nómina o en la bolsa individual.

D) Tratamiento de incidencias en jornadas de aplicación de flexibilidad.

En los casos de incapacidad temporal (IT) común y laboral, vacaciones, licencias y permisos, así como el disfrute de la bolsa individual de días, no se restará ni se sumará tiempo en la "bolsa colectiva de días" ni en la "bolsa individual de días". Esto aplica tanto si dichas incidencias coinciden con una jornada de suspensión como con una jornada de habilitación, y no generarán compensación alguna.

En el supuesto de que una persona trabajadora, estando en una jornada habilitada como flexibilidad, deba ausentarse por una situación de IT común, recibirá la compensación correspondiente de forma proporcional a la jornada trabajada.

Así mismo, en el particular caso de que un trabajador o trabajadora, estando en una jornada habilitada como flexibilidad, deba ausentarse por un accidente de trabajo, recibirá la compensación correspondiente a la jornada completa.

11. Plus por calendario continuo y sistemas de trabajo

Este acuerdo compensará la prestación en turno y fin de semana. Sin embargo, debido a la menor incidencia, la compensación salarial se ajustará a dicha incidencia.

La retribución será idéntica en cada uno de los 12 meses, es decir, se pagará incluso si la persona trabajadora no presta servicios efectivos debido a vacaciones y permisos retribuidos.

No se pagará en los casos en que la retribución dependa de las bases de cotización, como en situaciones de incapacidad temporal (IT), paternidad, etc. En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 34 del convenio colectivo del transporte de Álava para el sector del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava vigente, o en su defecto, el convenio que lo sustituya, siempre que sus disposiciones se ajusten a la legalidad vigente.

Estos pluses no serán absorbibles ni compensables por actualizaciones dispuestas en el convenio de referencia del transporte de Álava.

A) Prestación económica ordinaria bruta mensual:

	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Plus 5X8	202,64 euros	210,59 euros	218,83 euros	227,40 euros
Plus 4X8	162,12 euros	168,47 euros	175,07 euros	181,92 euros
Plus 3X8	94,57 euros	98,27 euros	102,12 euros	106,12 euros

Las personas que no estén inscritas a ninguno de los turnos anteriormente expuestos, y que por tanto no perciban ninguna de las compensaciones mencionadas en el párrafo anterior, percibirán las compensaciones económicas detalladas a continuación por trabajar en fin de semana o festivos.

B) Prestación económica bruta por cada fin de semana o festivo:

	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Sábado A DDYT	12,69 euros	13,19 euros	13,70 euros	14,24 euros
Sábado B C DDYT	30,71 euros	31,91 euros	33,16 euros	34,46 euros
Domingo A B DDYT	43,36 euros	45,05 euros	46,82 euros	48,65 euros

C) Plus de nocturnidad: se abonará el siguiente importe bruto fijo por hora en concepto de plus de nocturnidad para las jornadas nocturnas de 22:00 horas hasta las 6:00 horas del siguiente importe bruto:

	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Plus nocturnidad	2,24 euros	2,33 euros	2,42 euros	2,52 euros

D) Antigüedad: se abonará el siguiente importe bruto fijo por cada cinco años de servicio en concepto de antigüedad.

	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Plus nocturnidad	60,34 euros	62,70 euros	65,16 euros	67,71 euros

12. Verificación del estado de salud

La gestión de la incapacidad temporal se continuará efectuando por una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

La empresa renuncia expresamente a la contratación de empresas no colaboradoras con la Seguridad Social, cuya actividad sea el seguimiento y control de la incapacidad temporal, para la verificación del estado de salud de la persona trabajadora en base al artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

13. Flexibilidad

La única flexibilidad aplicable respecto a la jornada anual en el centro de trabajo será la recogida en este convenio.

No obstante, en caso de que el cliente cambie el sistema de trabajo que implique establecer flexibilidad en la jornada de trabajo, la dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores se comprometen a negociar de buena fe para atender las necesidades productivas del cliente principal.

14. Incremento salarial

Para los próximos años, se establecen los siguientes incrementos salariales, aplicables a todas las personas trabajadoras cubiertos por este convenio colectivo:

Año 2024: se aplicará un incremento salarial del 3,920 por ciento sobre el salario bruto anual vigente al 31 de diciembre de 2023.

Año 2025: se aplicará un incremento salarial del 3,920 por ciento sobre el salario bruto anual vigente al 31 de diciembre de 2024.

Año 2026: se aplicará un incremento salarial del 3,915 por ciento sobre el salario bruto anual vigente al 31 de diciembre de 2025.

Año 2027: se aplicará un incremento salarial del 3,915 por ciento sobre el salario bruto anual vigente al 31 de diciembre de 2026.

Los porcentajes de incremento se aplicarán de manera automática y serán efectivos a partir del 1 de enero de cada año correspondiente.

Si IPC de la CAPV de alguno de los años aquí señalados (2025, 2026 y 2027) resultará superior al incremento anual pactado, se aplicará el porcentaje del IPC anual con su correspondiente carácter retroactivo y la elaboración de las nuevas tablas para ese año y posibles siguientes. Esta misma revisión se aplicará al resto de conceptos salariales que están recogidos en este convenio colectivo exceptuando el Plus Punta de Producción.

15. Modificación sustancial del salario

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en lo referente al salario (artículo 41.1.d del Estatuto de los Trabajadores) requerirá un acuerdo previo con la representación de las personas trabajadoras si es de carácter colectivo, o con la persona trabajadora afectada si es de carácter individual.

16. Licencias y permisos

En esta concreta materia se prevé expresamente que los permisos y licencias presentes en este artículo que no se encuentren regulados en el convenio colectivo del transporte de mercancías por carreteras de Álava en su momento vigente, o en el Estatuto de los Trabajadores, se añadirán a los previstos en dicha norma sectorial. Esto supone que las personas trabajadoras podrán disfrutar, según corresponda, de las licencias y permisos establecidos en ambas normas colectivas, la de ámbito sectorial y la de ámbito de centro de trabajo, así como en la referida Ley, siempre que la causa que lo motiva no sea redundante con ningún permiso legal o convencionalmente previsto. En este orden de cosas, en el supuesto de existir permisos causalmente coincidentes únicamente se podrá disfrutar aquel que pudiera significar una mejora respecto a la norma o texto de ámbito superior.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- En caso de fallecimiento de:
 - Cónyuge e hijos/as; se dispondrá de 8 días hábiles.
 - Padres-madres; se dispondrá de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.

En ambos casos, cuando con tal motivo la persona trabajadora tenga que hacer un desplazamiento fuera de la provincia, dispondrá de dos días hábiles más.

En caso de fallecimiento en aplicación del derecho a eutanasia recogido en la "Ley Orgánica 3/2021 de regulación de la eutanasia", este permiso se podrá disfrutar con anterioridad al hecho causante o con posterioridad. Este párrafo afectará a todos los permisos que se generen por cualquier grado de parentesco con la persona fallecida.

- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con

la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, a disfrutar mientras dure el hecho causante. Si el disfrute se realizará en días no continuos en el caso de enfermedad grave u hospitalización será necesario justificar cada uno de los días de ausencia; no pudiéndose disfrutar en días discontinuos el reposo domiciliario.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora tenga que hacer un desplazamiento fuera de la provincia dispondrá de dos días más.

- En el caso de fallecimiento u hospitalización por enfermedad en fase terminal de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad ocurridos, debidamente justificado, se concederá una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales.

- 2 horas remuneradas para renovar documentación, en el caso de personas inmigrantes con permisos de trabajo y residencias temporales.

- Previa solicitud a la empresa y posterior justificación en la que deberá de figurar la hora en que se ha citado y la hora de salida de dicha consulta , la persona trabajadora dispondrá de 14 horas anuales retribuidas para acompañamiento a hijos menores de 14 años o mayores discapacitados (acreditada la discapacidad por el Gobierno Vasco o la Diputación Foral de Álava) 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 y que la presencia del mismo sea indispensable por no existir otro familiar en convivencia con el menor o discapacitado que pueda asumir este cometido.

En caso de familias monoparentales las horas retribuidas recogidas en el párrafo anterior ascenderá a 20 horas anuales.

- Horas de libre disposición retribuidas para el personal: son períodos de tiempo durante la jornada laboral que el trabajador puede utilizar a su discreción y que podrán ser disfrutados en bloques de 4 horas. Este tiempo puede ser empleado para asuntos personales, sin necesidad de justificar su uso ante la empresa; si bien se requerirá un preaviso fehaciente de 48 horas al objeto de poder reorganizar el servicio.

Año 2025: 8 horas.

Año 2026: 8 horas.

Año 2027: 12 horas.

La empresa podrá limitar su disfrute si, por el número de personas trabajadoras coincidentes en su disfrute, existiesen dificultades para desarrollar el servicio con normalidad. La negación por parte de la empresa sólo podrá darse por coincidir con otras personas en turno y equipo, fecha de disfrutar.

Las horas de libre disposición no consumidas en un año no podrán acumularse, en modo alguno, a momentos o años posteriores.

17. Plus de producción

Lo percibirá, únicamente el personal adscrito a descortezado/ desbocado/ remontado y según los siguientes importes:

Año 2024

ACTIVIDAD	PRIMAS POR HORAS DESCORTEZADO Y DESBLOCADO			
	SI LLEGA A:		PASANDO DE:	
	UDS/HORA	EUROS BRUTO TOTAL/HORA	EXCESO UDS/HORA	EXCESO EUROS/UD
Bandajes	7	1,35	7	1,20
Cimas	20	1,35	20	0,46
Carcasas	13	1,35	13	0,63
B 1330	4	0,55	4	1,16
Butyl	2	0,55	2	1,77
PRIMA POR DIA DE DESCORTEZADO Y DESBLOCADO 2024				
ACTIVIDAD	SI LLEGA A:	PASANDO DE:	EXCESO UD/DÍA	EXCESO EUROS/UD
	UDS/DÍA	EUROS BRUTO TOTAL/DÍA		
Bandajes	55	10,9	55	1,4
Cimas	160	10,9	160	0,54
Carcasas	100	10,9	100	0,75
B 1330	30	4,7	30	1,37
Butyl	16	4,7	16	2,08

ACTIVIDAD	PRIMA
Noco	1,56 euros/brutos día
Telas	1,56 euros/brutos día
Mylares	1,56 euros/brutos día
B4	1,56 euros/brutos día

Año 2025

ACTIVIDAD	PRIMAS POR HORAS DESCORTEZADO Y DESBLOCADO			
	SI LLEGA A:		PASANDO DE:	
	UDS/HORA	EUROS BRUTO TOTAL/HORA	EXCESO UDS/HORA	EXCESO EUROS/UD
Bandajes	7	1,40	7	1,24
Cimas	20	1,40	20	0,48
Carcasas	13	1,40	13	0,66
B 1330	4	0,57	4	1,21
Butyl	2	0,57	2	1,84
PRIMA POR DIA DE DESCORTEZADO Y DESBLOCADO 2024				
ACTIVIDAD	SI LLEGA A:	PASANDO DE:	EXCESO UD/DÍA	EXCESO EUROS/UD
	UDS/DÍA	EUROS BRUTO TOTAL/DÍA		
Bandajes	55	11,3	55	1,45
Cimas	160	11,3	160	0,56
Carcasas	100	11,3	100	0,78
B 1330	30	4,9	30	1,42
Butyl	16	4,9	16	2,16

ACTIVIDAD	PRIMA
Noco	1,62 euros/brutos día
Telas	1,62 euros/brutos día
Mylares	1,62 euros/brutos día
B4	1,62 euros/brutos día

Año 2026

ACTIVIDAD	PRIMAS POR HORAS DESCORTEZADO Y DESBLOCADO			
	SI LLEGA A:		PASANDO DE:	
	UDS/HORA	EUROS BRUTO TOTAL/HORA	EXCESO UDS/HORA	EXCESO EUROS/UD
Bandajes	7	1,46	7	1,29
Cimas	20	1,46	20	0,49
Carcasas	13	1,46	13	0,68
B 1330	4	0,59	4	1,26
Butyl	2	0,59	2	1,91
PRIMA POR DIA DE DESCORTEZADO Y DESBLOCADO 2024				
ACTIVIDAD	SI LLEGA A:	PASANDO DE:	EXCESO UD/DÍA	EXCESO EUROS/UD
	UDS/DÍA	EUROS BRUTO TOTAL/DÍA		
Bandajes	55	11,8	55	1,51
Cimas	160	11,8	160	0,58
Carcasas	100	11,8	100	0,81
B 1330	30	5,1	30	1,48
Butyl	16	5,1	16	2,25

ACTIVIDAD	PRIMA
Noco	1,68 euros/brutos día
Telas	1,68 euros/brutos día
Mylares	1,68 euros/brutos día
B4	1,68 euros/brutos día

Año 2027

ACTIVIDAD	PRIMAS POR HORAS DESCORTEZADO Y DESBLOCADO			
	SI LLEGA A:		PASANDO DE:	
	UDS/HORA	EUROS BRUTO TOTAL/HORA	EXCESO UDS/HORA	EXCESO EUROS/UD
Bandajes	7	1,52	7	1,34
Cimas	20	1,46	20	0,51
Carcasas	13	1,46	13	0,71
B 1330	4	2958,61	4	1,31
Butyl	2	1,46	2	1,98
PRIMA POR DIA DE DESCORTEZADO Y DESBLOCADO 2024				
ACTIVIDAD	SI LLEGA A:	PASANDO DE:	EXCESO UD/DÍA	EXCESO EUROS/UD
	UDS/DÍA	EUROS BRUTO TOTAL/DÍA		
Bandajes	55	12,2	55	1,6
Cimas	160	12,2	160	0,6
Carcasas	100	12,2	100	0,8
B 1330	30	5,3	30	1,5
Butyl	16	5,3	16	2,3

ACTIVIDAD	PRIMA
Noco	1,74 euros/brutos día
Telas	1,74 euros/brutos día
Mylares	1,74 euros/brutos día
B4	1,74 euros/brutos día

18. Forma de pago

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio percibirán la nómina con el criterio establecido para toda la empresa: entre los días 29 y 31 de cada mes percibirá los conceptos no variables correspondientes al mes en curso y la regularización de las incidencias (nocturnidades, horas extras, primas, etc.) generadas durante el mes natural anterior.

19. Ropa de trabajo

La empresa proporcionara a la persona trabajadora los medios necesarios y en concreto ropa de trabajo o buzo cada 6 meses, botas y guantes cuando sean necesarios:

- Plazo límite para la entrega de ropa de invierno, 30 septiembre de cada año.
- Plazo límite para la entrega de ropa de verano 30 abril de cada año.

La empresa se hará cargo del servicio semanal de limpieza de los uniformes y ropa de trabajo de los operarios asignados al servicio de descortezado y desbloqueado.

20. Vigilancia de la salud

En cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre en el que se recoge que “el empresario garantizara a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo”, se acuerda que los reconocimientos médicos sean específicos dependiendo de los riesgos generados en cada puesto de trabajo.

El trabajador quedará dispensado de su asistencia al trabajo por el tiempo necesario para la realización del reconocimiento médico, si es fuera del horario laboral, se compensará con 2 horas a disfrutar si reside en Vitoria-Gasteiz y 4 horas a disfrutar para residentes fuera de Vitoria-Gasteiz.

Para tal fin el servicio de prevención informara presencialmente cada año, a los delegados de prevención del protocolo sanitario a seguir de cada una de las pruebas a realizar en base a esos protocolos a aplicar y una vez realizados los reconocimientos médicos se les informara por escrito de:

- Los resultados de los reconocimientos médicos en términos de aptitud.
- La necesidad de medidas preventivas.
- La evaluación de los resultados colectivos.

21. Formación

La empresa nombrará distintas personas formadoras para OCT-1, OCT-2, descortezado, desbloqueado y remontado, una por equipo más 2 suplentes, cuya labor será garantizar la formación específica de cada puesto de todas las nuevas contrataciones, así como realizar las formaciones de reciclaje a las personas trabajadoras ya en plantilla. Durante dichas formaciones, la persona formadora estará liberada de sus funciones habituales para garantizar una dedicación integra a la labor de formación.

A la persona formadora se le respetará las condiciones económicas y el calendario de su puesto habitual.

La planificación formativa se realizará según los criterios indicados en las siguientes tablas:

A) Horas de formación:

PUESTO	NUEVA INCORPORACIÓN	RECICLAJE						
		RMS	GOMAS	TELAS	FM 12 SIN	FM 6	FM 3	MUELLES
Rms	32		2	2	2	2	2	8
Gomas	32	8		4	4	4	4	8
Telas	40	16	16		8	8	8	16
Fm 12 sin	64	24	24	8		8	8	32
Fm 6	64	24	24	8	8		8	32
Fm 3	64	24	24	8	8	8		32
Muelles	36	16	16	16	16	16	16	

Cuando la formación de las nuevas incorporaciones comienza con los puestos Rms o gomas o telas, la segunda formación será en uno de los puestos Fm12sin o Fm6 o FM3, para ello se respetará el periodo formativo inicial de 64 horas como una nueva incorporación.

PUESTO	HORAS FORMACIÓN
1330	8
Portátil	8
Noco	8
Telas	8
Mylares	8
Butyl	8
Bandajes	8
Carcasas	8

B) Períodos acompañamiento:

PUESTO	DÍA 1	DÍA 2	DÍA 3	DÍA 4
Rms	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Gomas	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Telas	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Fm 12 sin	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Fm 6	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Fm 3	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Muelles	Formado/a + Formador/a + Puesto			

PUESTO	DÍA 5	DÍA 6	DÍA 7	DÍA 8
Rms	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Gomas	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Telas	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Fm 12 sin	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Fm 6	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Fm 3	Formado/a + Formador/a + Puesto			
Muelles	Formado/a + Formador/a + Puesto			

PUESTO	DÍA 1
1330	Formado/a + Formador/a + Puesto
Portatil	Formado/a + Formador/a + Puesto
Noco	Formado/a + Formador/a + Puesto
Telas	Formado/a + Formador/a + Puesto
Mylares	Formado/a + Formador/a + Puesto
Butyl	Formado/a + Formador/a + Puesto
Bandajes	Formado/a + Formador/a + Puesto
Carcasas	Formado/a + Formador/a + Puesto

Trimestralmente se reunirá la representación de la empresa y la representación de la plantilla para realizar análisis y cumplimiento del plan formativo del trimestre anterior, así como acordar la planificación de la formación del trimestre siguiente.

22. Contrataciones

En materia de contratación, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores; no obstante, aquellas cuestiones expresamente recogidas en este convenio colectivo que mejoren la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores prevalecerán sobre este.

El personal contratado mediante contrato de interinidad para sustituir a personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal y, por tanto, con reserva de puesto de trabajo, se regirá por las siguientes condiciones:

1. Si una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal pasa a una IP no revisable, la empresa seleccionará entre las personas trabajadoras con contrato de interinidad vigente en el centro de trabajo en el momento de acceso a dicha modalidad de IP a una de ellas que pasará a contrato indefinido. Si la persona que estaba realizando la sustitución de la persona que ha sido situada en una IP no revisable no le es asignado el contrato indefinido, pasará a tener el contrato de interinidad de la persona a la que se le ha asignado el contrato indefinido.

2. Si una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal pasa a una IP revisable, el trabajador o trabajadora sustituto pasará a otro contrato de interinidad por la IP revisable.

23. Contratación de puesta a disposición de personal de ETT

Las personas trabajadoras contratadas a través de empresas de trabajo temporal tendrán las mismas condiciones económicas y sociales recogidas en el presente convenio de centro de trabajo, que las personas contratadas directamente por la empresa.

24. Procedimiento de resolución de conflictos

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar entre los y las trabajadoras y la dirección cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente convenio de empresa, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional, que pudieran valerse. Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas, las partes podrán acudir a los mecanismos previstos en el PRECO en sus tres modalidades para la Solución de los Conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca: conciliación, mediación y arbitraje.

En cualquier caso, se acudirá al arbitraje solo de forma voluntaria, de mutuo acuerdo entre las partes, no pudiendo hacer solicitud de él ninguna de las partes de forma unilateral.

25. Inaplicación de las condiciones laborales del convenio

Las partes se comprometen al cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo de centro de trabajo, y consideran que se hace necesario el acuerdo también por ambas partes, para alterar o inaplicar lo pactado en el mismo a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, si se produjera una situación debidamente justificada y documentada, del tipo a las que prevé y se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes tratarán las medidas a adoptar en el seno de la comisión paritaria, y tras el preceptivo periodo de consultas, de no existir acuerdo, se recurrirá al PRECO, como vía previa a la intervención de la jurisdicción laboral ordinaria, utilizando el procedimiento de resolución de conflictos establecido en el artículo 18 del presente convenio. Las partes se comprometen a no acudir al ORPRICCE ni a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras.

26. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

La comisión estará compuesta por 4 vocales, 2 de ellos en representación de la dirección de la empresa y 2 en representación del comité de empresa.

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 el plazo máximo de diez 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.

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.

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 04/04/2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

27. Legislación supletoria

Se acuerda por las partes signatarias que, el resto de materias y de condiciones retributivas, sociales, laborales o de cualquier otra naturaleza que no se encuentren reguladas expresamente en el presente acuerdo seguirán rigiéndose específica y exclusivamente, por lo dispuesto en el texto del convenio colectivo para el sector del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava en vigor.

28. Derechos sindicales

Las horas sindicales serán de 240 horas anuales, con previo aviso por escrito a la empresa y para la realización de labores sindicales, el crédito horario reconocido a los representantes sindicales, podrá ser acumulado "anualmente", bien individualmente o entre las personas pertenecientes a la misma sección sindical en el comité de empresa, sin rebasar el máximo establecido pudiendo quedar relevados de su trabajo y sin perjuicio de su remuneración y derechos laborales, quedando saldado el crédito horario correspondiente el último día de cada uno de los años. La solicitud de disfrute del crédito horario se deberá comunicar a la empresa con la suficiente antelación y en ningún caso inferior a 48 horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas.

En el supuesto de convocatoria de cualquier reunión por parte de la empresa no computarán dichas horas como crédito horario de los representantes sindicales.

29. 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.

30. Vacaciones del personal no adscrito a calendarios 5x8 Michelin

Carretilleros 3x8 y 3x8 apoyo muelles.

- Se realizarán grupos de 2 personas para el periodo estival. Grupos de 2 personas en el periodo estival.

- Se disfrutarán en periodos de 3 semanas (del 15 de junio al 28 de septiembre).

- El resto de las vacaciones se podrá disfrutar fuera del periodo estival en bloques de 1 persona.

- Respecto al periodo estival a disfrutar, el primero año se realizará mediante sorteo, los años sucesivos se seguirá el siguiente criterio:

- El primero de la lista para a ser el último.

- El segundo de la lista se convertirá en el primero.

- Así sucesivamente cada año.

- Respecto al periodo de bloques fuera del periodo estival, se invierte el orden obtenido del sorteo, siendo para la prioridad de elección, los años sucesivos se seguirá el siguiente criterio:

- El primero de la lista para a ser el último.

- El segundo de la lista se convertirá en el primero.

- Así sucesivamente cada año.

- Siempre se podrá disfrutar fuera de estos parámetros cuando exista acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Desbloqueado, descortezado y remontado:

- Se realizarán grupos de 2 personas para el periodo estival. Grupos de 2 personas en el periodo estival.

- Se disfrutarán en periodos de 3 semanas (del 15 de junio al 28 de septiembre).

- El resto de las vacaciones se podrá disfrutar fuera del periodo estival en bloques de 1 persona.

- Respecto al periodo estival, el primero año se realizará mediante sorteo, los años sucesivos se seguirá el siguiente criterio:

- El primero de la lista para a ser el último.

- El segundo de la lista se convertirá en el primero.

- Así sucesivamente cada año.

- Respecto al periodo bloques fuera del periodo estival, se invierte el orden obtenido del sorteo para la prioridad de elección, los años sucesivos se seguirá el siguiente criterio:

- El primero de la lista para a ser el último.

- El segundo de la lista se convertirá en el primero.

- Así sucesivamente cada año.

- Siempre se podrá disfrutar fuera de estos parámetros cuando exista acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Disposición adicional primera. Contratación de nuevos servicios

Si la empresa contrata otros servicios en el centro de trabajo de Michelin Vitoria que no estén incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo de mejoras las partes se comprometen a reunirse para valorar las condiciones del mismo.

Disposición adicional segunda. Complemento incapacidad temporal

A partir del 1 de enero de 2028 y únicamente en los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, se abonará a la persona trabajadora un complemento prestacional que, sumado a la prestación percibida, suponga conjuntamente el 100 por ciento del salario correspondiente al mes anterior al inicio de la baja. Este compromiso se aplicará bajo las siguientes condiciones:

1. Cálculo del complemento: el complemento prestacional se calculará en relación al salario correspondiente al mes inmediatamente anterior al inicio de la situación de incapacidad temporal, incluyendo todos los conceptos retributivos habituales (fijos y variables), excluidas horas extraordinarias, que la persona trabajadora hubiera percibido en dicho mes. En el caso de que durante la incapacidad temporal se produjera un cambio de año, el complemento se calculará en relación al salario correspondiente, incluyendo todos los conceptos retributivos habituales (fijos y variables) excluidas horas extraordinarias, con la actualización que en su caso correspondiera para los conceptos en el año que se complementa la incapacidad temporal por contingencias profesionales.

2. Duración del abono: el abono del complemento prestacional, sumado a la prestación de incapacidad temporal, se mantendrá durante todo el periodo de incapacidad temporal, mientras la persona trabajadora sea empleada de la empresa y hasta que la persona trabajadora reciba el alta médica se determine su incapacidad permanente o causa baja en la empresa por cualquier motivo (excedencia, desistimiento, despido, etc.) de la relación laboral.

3. Exclusiones: quedan excluidas de este compromiso las situaciones de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes.

Límites: el trabajador nunca podrá percibir, entre la suma de la prestación pública (con independencia del pagador – empresa o mutua) y el complemento prestacional, un importe superior al salario correspondiente al mes inmediatamente anterior al inicio de la situación de incapacidad temporal, incluyendo todos los conceptos retributivos habituales (fijos y variables), excluidas horas extraordinarias, que la persona trabajadora hubiera percibido en dicho mes.

Disposición adicional tercera. Tratamiento específico del denominado plus de rendimiento

Con el único propósito de simplificar el sistema de pago en el recibo de salarios y sin que ello implique incremento retributivo alguno, presente o futuro, se procederá a incluir el concepto denominado “plus de rendimiento” en la misma línea retributiva que el salario base en dichos recibos de nóminas. No obstante, con el fin de preservar el equilibrio interno del presente convenio colectivo de centro, este importe no formará parte de ningún cálculo o cómputo de otros conceptos retributivos en los que anteriormente no haya formado parte.

No obstante lo anterior, la empresa podrá optar por separar nuevamente el “plus de rendimiento” de la misma línea retributiva que el salario base.

Anexo. Tablas salariales referenciadas

MOZO ESPECIALIZADO	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Salario base	1.484,89 euros	1.543,09 euros	1.603,51 euros	1.666,28 euros
Plus rendimiento	297,42 euros	309,08 euros	321,18 euros	333,75 euros
Paga extra (3)	1.782,30 euros	1.852,17 euros	1.924,68 euros	2.000,04 euros
Salario bruto anual	26.734,57 euros	27.782,57 euros	28.870,26 euros	30.000,53 euros

(*) Todos los importes se expresan en valores brutos.

Salario base que aparecerá en el recibo de salarios, incluyendo el “plus de rendimiento” a los meros efectos de simplificar el mismo y sin que ello implique incremento retributivo alguno, presente o futuro, y existiendo el “plus de rendimiento” de forma diferenciada a todos los efectos, salvo su desglose en el recibo de nómina:

AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
1.782,30 euros	1.852,17 euros	1.924,68 euros	2.000,04 euros

Disposición adicional cuarta. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

La parte social y la parte empresarial se compromete en el plazo de un año a partir de la publicación del presente convenio a negociar medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el centro de trabajo.