

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

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021-2022 para la empresa Ferrovial Servicios, SA centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz. Código convenio número 01100751012018.

ANTECEDENTES

El día 18 de septiembre de 2019 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 19 de junio de 2019.

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 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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, 23 de septiembre de 2019

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio de la empresa Ferrovial 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 de los sindicatos CGT, CCOO y un miembro del sindicato ELA que ostentan una representación del 55,56 por ciento y la Dirección de la empresa Ferrovial Servicios.

1. Vigencia, duración y denuncia

El presente convenio de centro en la rama metal tendrá una vigencia de cuatro 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 2019 y el 31 de diciembre de 2022.

El ámbito funcional afecta a todos los trabajadores y 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 Jándiz que realiza trabajos para Michelin Vitoria-Gasteiz, al personal vinculado productivamente al centro mientras dure su vigencia.

El presente convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre de 2022 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/as 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 art. 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 art. 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.

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.

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 2017, u otros que se firmen posteriormente.

4. Salarios

La retribución de los trabajadores y trabajadoras 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 base para la vigencia del convenio quedan según la tabla siguiente:

Propuesta Michelin Vitoria-Gasteiz metal

	2018	2019	2020	2021	2022	PORCENTAJE ACUMULADO
Salario bruto	19.316,22 euros	20.800, 00 euros	22.000,00 euros	23.200, 00 euros	23.501,60 euros	4.185,68 euros
Oficial 3º		1.483,78 euros	1.200,00 euros	1.200,00 euros	301,60 euros	
Porcentaje		7,68 por ciento	5,77 por ciento	5,45 por ciento	1,3 por ciento	
Salario bruto	20.595,26 euros	21.800, 00 euros	22.600,00 euros	23.200, 00 euros	23.501,60 euros	2.906,34 euros
Oficial 2º		1.204,74 euros	800,00 euros	600,00 euros	301,60 euros	
Porcentaje		5,85 por ciento	3,67 por ciento	2,65 por ciento	1,3 por ciento	
Salario bruto	22.237,37 euros	23.200, 00 euros	23.700,00 euros	24.200, 00 euros	24.514,60 euros	2.277,23 euros
Oficial 1º		962,63 euros	500,00 euros	500,00 euros	314,60 euros	
Porcentaje		4,33 por ciento	2,16 por ciento	2,11 por ciento	1,3 por ciento	

En la categoría de la tabla anterior descrita el oficial de 3º es similar a oficial de 3º/auxiliar administrativo.

Año 2022: en caso de que el IPC estatal del año 2021 fuese inferior al 1,3 por ciento, el incremento salarial para el año 2022 será del 1,3 por ciento. Si el IPC estatal del año 2021 fuese superior al 1,3 por ciento, se aplicará un incremento salarial del IPC estatal del año 2021.

Los trabajadores y trabajadoras 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 Alava vigente en ese periodo.

Por el contrario, a partir de la firma del presente convenio, si un nuevo trabajador/a 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/a 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 y trabajadoras 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 los años 2019, 2020, 2021 y 2022 será de 1735 horas (217 días de trabajo) a excepción de los trabajadores y trabajadoras con calendarios de 5 y 4 turnos.

5.2. Para todos los trabajadores y trabajadoras 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".

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/a que tenga en su calendario el día "X" deberá asistir a realizar la prestación, obligatoriamente en el turno requerido. Estos días de disponibilidad serán pagados a mes vencido con una compensación de 50 euros y un día a sumar en el bolsín por cada día trabajado.

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 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 y trabajadoras con calendario de 5 y 4 turnos además de lo dispuesto en calendario Michelin 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/a 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.

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.

En caso de desactivación productiva de Michelin, con comunicación oficial de Michelin, se establecerá un bolsín individual de horas a recuperar según el artículo 10 del convenio de industrias siderometalúrgicas de Álava. Una vez finalizado el año natural, la empresa

contabilizará las horas acumuladas en dicho bolsín, y confeccionará el calendario laboral del año siguiente considerando la recuperación del 50 por ciento.

5.6. Los bolsines establecidos en los puntos 5.3 y 5.5 se considerarán de forma conjunta una vez finalizado el año de manera individual para cada trabajador, elaborando el calendario del año siguiente teniendo en cuenta dicho resultado, o bien abonándolo en la cantidad equivalente a horas extras. Se tendrán en consideración la búsqueda de fórmulas que minimicen el impacto sobre los periodos de descanso del trabajador/a (ej.: evitar la recuperación en la mitad de los 8 días de descanso, no incluirlos en periodo estival...).

El disfrute de los bloques generados por los calendarios de apertura máxima será establecido en los calendarios y podrán ser elegidos por los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras de la siguiente manera:

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

Bloque B: elegirá trabajador/a 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 establecen unos pluses y jornadas variables en función de los días de apertura anuales por calendario, según la siguiente tabla:

DÍAS APERTURA	PLUS	JORNADA	JORNADA A RECUPERAR
354	200,00 euros	1580,4	
353	200,00 euros	1580,4	
352	200,00 euros	1580,4	
351	200,00 euros	1580,4	
350	200,00 euros	1581,4	
349	200,00 euros	1582,4	
348	200,00 euros	1583,4	
347	200,00 euros	1584,4	
346	195,00 euros	1585,4	
345	195,00 euros	1586,4	
344	195,00 euros	1587,4	
343	195,00 euros	1588,4	
342	195,00 euros	1589,4	
341	195,00 euros	159,4	
340	195,00 euros	1591,4	
339	195,00 euros	1592,4	
338	195,00 euros	1593,4	
337	195,00 euros	1594,4	
336	195,00 euros	1595,4	
335	195,00 euros	1596,4	
334	195,00 euros	1597,4	
333	195,00 euros	1598,4	
332	195,00 euros	1593,6	
331	195,00 euros	1588,8	
330	195,00 euros	1584	
329	195,00 euros	1579,2	8
328	195,00 euros	1574,4	8
327	195,00 euros	1569,6	8

DÍAS APERTURA	PLUS	JORNADA	JORNADA A RECUPERAR
326	195,00 euros	1564,8	16
325	195,00 euros	1560	16
324	195,00 euros	1555,2	16
323	195,00 euros	1550,4	16
322	195,00 euros	1545,6	16
321	195,00 euros	1540,8	16
320	195,00 euros	1536	16
319	195,00 euros	1531,2	16
318	195,00 euros	1526,4	16
317	195,00 euros	1521,6	16
316	195,00 euros	1516,8	16
315	195,00 euros	1512	16
314	195,00 euros	1507,2	16
313	195,00 euros	1502,4	16
312	195,00 euros	1497,6	16

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

6. Formaciones.

La empresa nombrará distintos formadores, cuya labor será impartir la formación específica de cada puesto a todas las nuevas incorporaciones, así como las formaciones de reciclaje a los trabajadores y trabajadoras ya en plantilla.

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.

7. Calendarios

La dirección de la empresa entregará los calendarios individualizados a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras 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 servicios tendrán un calendario supervisado por el comité de empresa.

De acuerdo con el art. 34.3 del ET, 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,) fuese necesaria la prolongación de la jornada diaria ordinaria para el normal e imprescindible funcionamiento de la empresa, la empresa respetará 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/a 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/a se encuentre en situación de IT 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 Álava.

La prestación económica bruta será de:

- Personal en turno 5x8, la compensación será la indicada en la tabla del punto 5.7. en función de la apertura anual del calendario correspondiente.
- Personal en turno 4x8, la compensación será de 145 euros brutos mensuales.
- Personal en turno 3x8 3P (tres turnos de lunes a viernes y un turno en sábado), la compensación será de 105 euros brutos mensuales.
- El trabajador/a de logística de GC nombrado por la empresa como portavoz recibirá además un suplemento de 50 euros brutos mensuales.

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

Se abonará una cantidad de 12 euros bruto 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
OF 3º	14,50	18,50
OF 2º	16,50	20,50
OF 1º	18,50	22,50

El precio de hora extraordinaria festiva se aplicará a los trabajos realizados en domingos, festivos y a partir de las 06:00 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 45 minutos por hora extraordinaria normal y 1 hora y 75 minutos por hora festiva. El día o días de disfrute compensatorio se establecerán de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador/a 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 y trabajadoras asignados a los puestos referidos a continuación por jornada efectivamente trabajada y exclusivamente durante los meses de verano, de junio a septiembre, un complemento de puesto de trabajo denominado plus estival, por importe de 3,5 euros brutos/ día, revisable anualmente con el IPC:

- Cambio de dimensión turismo.
- Engrase moldes turismo.
- F3 turismo.
- Mantenimiento planificado turismo-prensas.
- Cambio membranas turismo.

- Cambio de dimensión GC.
- Soldadores de prensas GC.

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

Ningún trabajador/a podrá percibir simultáneamente el plus estival y el previsto en el art. 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras para atender los servicios de guardia se establecerá de tal forma que exista equidad entre los trabajadores y trabajadoras 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:

- 103 euros por fin de semana completo (desde las 18:00h del viernes hasta las 06:00h del lunes).
- 83 euros por fin de semana (desde las 06:00h del sábado hasta las 6:00h del lunes).
- 250 euros por la semana completa (7 días).

En el supuesto que en fuese preciso ampliar el servicio de guardias en alguna sección o departamento, se abonarán 30 euros más por cada 24 horas de ampliación del servicio en días contiguos al fin de semana o 40 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 Ferrovial. Los servicios de guardia únicamente se atenderán y realizarán cuando se comuniquen a través de la maestría o los mandos intermedios de Ferrovial Servicios.

8. Cuando con motivo de una guardia el trabajador/a 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.

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 asignará su taquilla 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 y trabajadoras que realicen tareas en los puestos de cambios de moldes, engrase de prensa, engrasador de moldes, engrasador de planificado de API, soldador de fugas de API y soldador de prensas CGN, membraneros y trabajadores y trabajadoras de granalladora que implican un ensuciamiento elevado, tendrán derecho a finalizar su jornada con una antelación de 15 min., si fuese necesario, para ir a asearse, previa comunicación a su responsable de Ferrovial antes de abandonar el puesto, de estar este de servicio.

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.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar además de los permisos retribuidos y negociados, los siguientes, por las causas recogidas a continuación:

— En los casos de relación familiar de 1er. grado se aplicarán 3 días naturales durante la duración del ingreso, justificando la duración del mismo (este permiso sustituye al punto 3. del artículo 30 del Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de Álava, para el caso de familiares en 1er. Grado).

— Cada trabajador/a dispondrá de 10 horas a justificar para acompañamiento de familiares en primer grado (este permiso no sustituye al punto 10. del artículo 30 Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de Álava).

16.2. Permisos no retribuidos.

— En el caso de nacimiento, fallecimiento u hospitalización por enfermedad en fase terminal de familiares de primer grado de consanguinidad ocurridos en un país no comunitario, debidamente justificado, se concederá una licencia no retribuida de entre 6 días y hasta un mes de duración.

— Durante los periodos vacacionales del calendario escolar (Navidad, Semana Santa, finales de junio, julio, agosto) o periodos de adaptación de escolarización (septiembre), debidamente

justificado, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de un permiso no retribuido de entre 7 y 30 días para la atención de sus hijo/as.

17. Excedencias

17.1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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.

Permiso no retribuido

Los trabajadores y trabajadoras 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 período 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 y trabajadoras adscritos al presente convenio colectivo.

En caso de enviudar el trabajador/a que teniendo hijos/as 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.

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/as, 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 48h 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.

21. Contratación temporal

Los contratos para cubrir puestos fijos con la modalidad de fin de obra y 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 y trabajadoras con derecho a la reserva del puesto de trabajo, bajas por IT, excedencias, vacaciones, permisos y licencias, etc...

22. Cláusula adicional

Todos los importes contemplados en el presente convenio de centro entrarán en vigor a la fecha de la firma, a excepción del incremento salarial según tablas, que se aplicará con fecha de efectos el 1 de enero de 2019.

23. Cláusula derogatoria

El presente convenio sustituye al convenio para los trabajadores y trabajadoras de Ferrovial Servicios del servicio del metal de Vitoria Gasteiz del año 2017-2018.

24. Reuniones con la empresa

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

25. 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/a recibirá un suplemento de 6 euros.

26. 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 y trabajadoras 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.

27. 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.

28. Contrato relevo

El trabajador/a 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 y trabajadoras 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 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/a relevista, siendo contratado éste únicamente hasta la fecha en que se produzca la jubilación total efectiva del trabajador/a relevado.

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

29. 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.

30. Tablas salariales 2019, 2020, 2021 y 2022

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:

1. Subida de los incrementos salariales (establecido por categoría y año en el punto 4. del presente convenio) en cada una de las pagas extras.

2. Mantenimiento de la cuantía del plus extrasalarial y del plus actividad en cada una de las 12 pagas.

3. Cálculo del salario base por día a partir de las subidas mensuales pactadas en el punto 4. del presente convenio considerando la petición del comité de equiparar las vacaciones a un mes más.

Tablas convenio 2019

Categorías	Salario base diario	Plus actividad mensual	Plus extrasalarial mensual	Pagas extras	Salario bruto
Oficial1ª	38,65	380,25	101,21	1657,14	23200,00
Oficial2ª	37,50	315,19	101,21	1557,14	21800,00
Oficial3ª-Peón especialista	36,72	267,48	101,21	1485,71	20800,00
Administrativaª	37,65	341,22	101,21	1587,47	22224,60
Aux. Administrativo	36,96	260,25	101,21	1485,71	20800,00
Técnico Organización	41,27	341,22	101,21	1697,72	23768,06
Encargado	40,19	367,24	101,21	1690,97	23673,63

Tablas convenio 2020

Categorías	Salario base diario	Plus actividad mensual	Plus extrasalarial mensual	Pagas extras	Salario bruto
Oficial1ª	39,83	380,25	101,21	1692,86	23700,00
Oficial2ª	39,38	315,19	101,21	1614,29	22600,00
Oficial3ª	39,54	267,48	101,21	1571,43	22000,00
Administrativaª	38,82	341,22	101,21	1623,19	22724,60
Aux. Administrativo	39,78	260,25	101,21	1571,43	22000,00
Técnico Organización	42,44	341,22	101,21	1733,43	24268,06
Encargado/a	41,37	367,24	101,21	1726,69	24173,63

Tablas convenio 2021

Categorías	Salario Base Diario	Plus Actividad Mensual	Plus Extrasalarial Mensual	Pagas Extras	Salario bruto
Oficial1ª	41,00	380,25	101,21	1728,57	24200,00
Oficial2ª	40,79	315,19	101,21	1657,14	23200,00
Oficial3ª	42,36	267,48	101,21	1657,14	23200,00
Administrativaª	39,99	341,22	101,21	1658,90	23224,60
Aux. Administrativo	42,60	260,25	101,21	1657,14	23200,00
Técnico Organización	43,62	341,22	101,21	1769,15	24768,06
Encargado	42,54	367,24	101,21	1762,40	24673,63

Tablas convenio 2022

Categorías	Salario base diario	Plus actividad mensual	Plus extrasalarial mensual	Pagas extras	Salario bruto
Oficial1ª	41,74	380,25	101,21	1751,04	24514,60
Oficial2ª	41,50	315,19	101,21	1678,69	23501,60
Oficial3ª	43,07	267,48	101,21	1678,69	23501,60
Administrativaª	40,73	341,22	101,21	1681,37	23539,20
Aux. Administrativo	43,31	260,25	101,21	1678,69	23501,60
Técnico Organización	44,36	341,22	101,21	1791,62	25082,66
Encargado/a	43,28	367,24	101,21	1784,87	24988,23