

## PREACUERDO CONVENIO COLECTIVO

Con fecha de ayer día 18 de diciembre de 2018, ASETRAVI y las centrales sindicales UGT-CCOO acordaron suscribir un preacuerdo de firma de Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Bizkaia con vigencia 2017-2020, cuya firma se ha fijado para el próximo 11 de enero. Asimismo, se ha acordado que el convenio colectivo 2010-2016 extienda su vigencia en ultraactividad hasta esa fecha.

El citado preacuerdo contempla las cuestiones fundamentales surgidas durante la ardua negociación y de las que hemos informando en las distintas jornadas celebradas en nuestras oficinas. Destacan fundamentalmente los siguientes puntos:

**1) VIGENCIA:** Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

**2) ULTRA-ACTIVIDAD:**

- Una vez denunciado el convenio mantendrá su vigencia mientras dure la negociación del siguiente convenio.
- Se aceptaría acudir a la mediación establecida en el PRECO si trascurrido un año desde el inicio de las negociaciones no hubiera acuerdo, siempre que tampoco hubiera habido reuniones en los dos meses últimos.
- Si dicha mediación terminara sin acuerdo la negociación continuaría, aunque si, después de la mediación, transcurren 6 meses consecutivos sin que las partes se reúnan sin una causa justificada la negociación se entenderá finalizada.

**3) RETRIBUCIONES:**

- Para el año 2017 el **1,6%** sobre las tablas del año 2016.
- Para el año 2018 un **1,1%** sobre las tablas del año 2017.
- Para el año 2019 IPC del año anterior con la garantía de un **2%** sobre las tablas del año 2018.
- Para el año 2020 IPC del año anterior con la garantía de un **2%** sobre las tablas del año 2019.

**4) ANTIGÜEDAD:** Establecer como antigüedad única de convenio para todos/as la del actual art. 30 y añadir un nuevo tramo: a los 25 años de servicio, un 25% sobre el último salario base del trabajador/a, sin que pueda devengarse más antigüedad. Es decir, se eliminaría el actual artículo 11 y la finalidad de fomento del empleo establecida en el art.30.

**5) INCREMENTO SALARIAL MOZO ESPECIALIZADO-CARRETIILLERO:**

- El salario base del "Mozo Especializado – Carretillero", para diferenciarlo salarialmente del salario del "Ayudante o Mozo Especializado", se incrementará adicionalmente en los años 2019 y 2020 hasta equipararlo al salario base del "Conductor de ámbito local",

teniendo en cuenta que aparte de las funciones asignadas a la categoría de "Ayudante o Mozo Especializado", el carretillero realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles como elemento cotidiano de trabajo disponiendo de la formación que lo acredite.

- El nuevo salario base del "Mozo Especializado – Carretillero" se fijará en las tablas salariales de los años correspondientes; un 50% de la diferencia en el año 2019 y el otro 50% en el año 2020.
- Si el trabajador/a ya percibiera una cantidad como consecuencia del manejo de carretillas, ésta se destinará a compensar dicho incremento.

**6) REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL:** La distribución irregular de jornada no operará para aquellos/as trabajadores/as con reducción de jornada por guarda legal cuando resulte incompatible con el cuidado del menor.

**7) REDUCCIÓN VOLUNTARIA PARA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:** Los trabajadores/as podrán acogerse a reducciones voluntarias de jornada para mayores de 11 años y menores de 14, con un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2, durante el tiempo y la forma que se acuerde con la empresa, con reducción proporcional del salario, y con reserva de la jornada de trabajo original, si bien esta reducción siempre requerirá un acuerdo expreso entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa.

En caso de que solicitada una reducción no se alcanzara un acuerdo las partes podrán comunicar su desacuerdo a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio informando de sus posiciones que actuará de mediadora, pudiendo incluso ésta realizar una Propuesta de Acuerdo que podrá ser aceptada o rechazada por las partes.

#### **8) PERMISOS RETRIBUIDOS:**

- Punto 4 del art. 8 Se incrementaría en un día para el nacimiento de hijo/a, es decir, 3 días prorrogables a 6 en caso de gravedad.
- En los supuestos de hospitalización regulados en los puntos 6 y 7 del convenio la licencia podrá ser disfrutada con posterioridad al inicio del hecho causante pero siempre y cuando persista la hospitalización.

#### **9) AÑADIR A LAS LICENCIAS UN APARTADO RELATIVO A LAS CONSULTAS MÉDICAS:**

- 16 horas anuales de licencia retribuida para asistencia a consulta del médico, de medicina general o médico especialista.
- El trabajador/a tendrá la obligación de preavisar a la empresa tan pronto tenga conocimiento de la fecha de la consulta médica a fin de que ésta pueda organizar el trabajo y deberá procurar, siempre que sea posible, adaptar las horas de consulta médica fuera del horario en los tiempos de descanso.
- Además empresa y trabajador/a podrán acordar hasta un máximo de 8 horas anuales adicionales a las anteriores y recuperables por el trabajador/a.
- Estas licencias están sujetas a la entrega, por parte del trabajador a la empresa, del correspondiente justificante medico expedido al efecto.
- Estas horas se podrán destinar también al acompañamiento a consultas médicas de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres,

suegros e hijos) que por razones de edad, enfermedad o accidente precisen necesidad de acompañamiento.

- De no avisarse a la empresa con la máxima antelación posible o si no se justificara la ausencia del trabajo no se entenderá la licencia como retribuida.

**10) HORAS EXTRAORDINARIAS:** Adecuación del importe de la tabla a la fórmula ((salario base + plus convenio) x 15 pagas) / Horas anuales.

**11) RETRIBUCION DE VACACIONES:** Adecuar la redacción del convenio y de los pluses salariales regulados en el mismo a la doctrina del Tribunal Supremo y del TJUE. Es decir, que la retribución de vacaciones incluya la media de los pluses salariales siempre que el trabajador/a los perciba en jornada ordinaria y con carácter habitual. Y siempre que para la determinación del importe que la empresa viene abonando por dichos pluses, independientemente de cómo se proceda al pago, no se hubiera tenido en cuenta un importe en cómputo anual y/o que ya incluye el mes de vacaciones (a fin de evitar duplicidades en el pago o modificaciones de cantidades pactadas con carácter anual).

**12) AMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO:** Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las Empresas que radican en la provincia de Bizkaia y a las que, residiendo fuera de ella, tengan establecimiento dentro de la provincia en cuanto al personal adscrito a dicho establecimiento. También se aplicará el presente Convenio al personal que, residiendo en Bizkaia, desempeñe principalmente sus funciones en la provincia, a pesar de que la empresa empleadora tenga su domicilio social fuera de dicho territorio y no tenga físicamente abierto un establecimiento en Bizkaia, pero sí utilice habitualmente en lo que respecta al desempeño de tales trabajadores/as centros de carga, almacenes o plataformas logísticas de Bizkaia y/o aparque sus vehículos en la provincia para la realización de la actividad.