

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Logística de Menaje, SL**

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 Logística de Menaje, SL. Código convenio número 01100261012015.

ANTECEDENTES

El día 13 de febrero de 2020 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 31 de enero de 2020.

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, 6 de marzo de 2020

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Grupo Marcos Larrañaga y Cía.
Logística de Menaje, SL****Convenio colectivo Logística de Menaje, SL 2019-2022****1. Partes que lo conciertan**

El presente convenio de empresa se concierta entre la representación de las/los trabajadores de la empresa Logística de Menaje, SL, y la Dirección de dicha empresa.

2. Ámbito personal y funcional

El presente convenio colectivo afectará al conjunto de trabajadoras y trabajadores de la empresa Logística de Menaje, SL, así como a todas las personas contratadas durante su periodo de vigencia.

3. Ámbito territorial y temporal

El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa situado en el polígono Lurgorri, 2, 01240 de Alegría-Dulantzi, y tendrá una duración de cuatro años, que se extenderá desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Quedará automáticamente denunciado el 1 de octubre de 2022, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones de un nuevo convenio colectivo de empresa.

Se acuerda expresamente entre las partes, que se mantendrá vigente el presente convenio durante tres años a partir de la denuncia del mismo, salvo que con antelación se suscriba por ambas partes uno que lo sustituya.

4. Marco legal de aplicación

Todos los puntos que no estén recogidos en este convenio de empresa, se aplicarán según el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa (en adelante, CCISG) 2010-11 u otro convenio provincial que lo modifique.

Así mismo, se aplicarán las condiciones más beneficiosas acordadas en posteriores CCISG, que mejoren las condiciones acordadas en el presente convenio de empresa.

Como excepción a la aplicación del CCISG, no se aplicará el artículo 9 del mismo, siendo de aplicación el punto 14.c del presente convenio en lo relativo a distribución irregular de la jornada.

5. Jornada laboral

La jornada anual, en la vigencia del presente convenio, será de 1.697 horas.

Este número de horas quedará reducido en 10 horas (1.687 horas en total) a todas las personas de la plantilla afectadas por las condiciones socio-laborales para el traslado del personal de Marcos Larrañaga y CIA, SA y de Ibili Menaje, SA, acordadas por comité y dirección de empresa en Bergara (Gipuzkoa), con fechas de 18 de marzo de 2005 y de 25 de noviembre de 2005 respectivamente.

6. Incrementos salariales

a) El incremento salarial consolidado para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 será del IPC estatal resultante del año anterior + 0,5 puntos.

Con IPC estatal negativo resultante el año anterior, el incremento salarial consolidado será de 0,5 puntos.

b) Adicionalmente, en cada año de vigencia se realizará una subida variable que no quedará consolidada de cara al cálculo de las subidas salariales de los posteriores ejercicios.

Los importes serán los siguientes:

- a. 2019: 150 euros
- b. 2020: 180 euros
- c. 2021: 190 euros
- d. 2022: 200 euros

Esta subida se realizará al personal afectado por los términos recogidos en el artículo 14.c, siendo personal que realiza el trabajo a relevos, a jornada completa.

7. Estructura de nómina

A partir de la firma del presente convenio, los incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos presentes en la nómina, a excepción de la antigüedad, que regirá según lo establecido en el CCISG, con el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por ciento sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna A de las tablas salariales del propio CCISG.

En el caso de firmarse un nuevo CCISG, se aplicaría lo que éste indicase en relación a la antigüedad.

8. Realización de horas extraordinarias

En caso de necesidad de realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán de la siguiente manera:

- a) Cobro: se cobrará 1 hora y media, por cada hora trabajada.
- b) Disfrute: se disfrutará 1 hora y 20 minutos, por cada hora trabajada. Los 10 minutos restantes se cobrarán.
- c) Por cada jornada completa (8 horas) trabajada como horas extraordinarias, se cobrará un plus de 20 euros.

9. Pagas extraordinarias

La empresa procederá al pago de las dos pagas extraordinarias anuales en los días 20 de julio (1ª paga) y 20 de diciembre (2ª paga).

10. Pluses y gratificaciones

Plus relevo: será abonado al conjunto de las/los trabajadoras/es (sin distinción contractual) que efectúen su jornada laboral a turnos, en horario comprendido de 06:00 horas a 14:00 horas, de 14:00 horas a 22:00 horas y de 22:00 horas a 06:00 horas. Este plus se verá afectado por incrementos salariales pactados en el punto 6.

Plus nocturnidad: si por necesidades de mercado y/o producción, la dirección de la empresa requiriera personal durante un periodo determinado para poner en marcha un turno de noche, las/los afectadas/os percibirán un 25 por ciento del salario día, incluida la carencia de incentivo por este concepto. Si la empresa prolongara más tiempo del estimado en su requerimiento, el incremento será del 30 por ciento del salario día, incluida la prima por el período de prolongación.

Plus traslado: a lo dispuesto en las condiciones socio-laborales para el traslado de personal (mención en el punto 5).

Cesta de navidad: en la vigencia del presente convenio, y coincidiendo con la 2ª paga extraordinaria, la empresa obsequiará con una cesta navideña a todas/os las/los trabajadoras/es que en ese momento estén manteniendo relación laboral directa en Logística del Menaje, SL.

El precio de la cesta será de 75 euros en el año 2019, aplicándose en los años posteriores la subida acordada en el artículo 6.a del presente convenio.

11. Anticipos

La cantidad fijada en concepto de anticipo de salario, es de 330 euros por mes, que se abonarán el día 25 de cada uno de ellos.

Si por motivos personales, y de carácter puntual, un mes, un/a operario/a necesitara un incremento x de anticipo de salario, deberá comunicarlo a la dirección antes del día 20 de cada mes. Este punto no es norma, sino principio de cortesía de la dirección, pudiendo en su momento desatender a las peticiones si se convierten en una práctica abusiva o desmedida.

12. Complementos por incapacidad temporal

a) En los casos de IT que requieran hospitalización, la persona percibirá el 100 por ciento de su salario (carencia de incentivo incluida), por los días en situación de ingresada. Se incluirán en este punto los casos de hospitalización domiciliada debidamente justificados.

b) En el caso de que a final de año una persona no tenga más de un proceso de IT derivada por enfermedad común o accidente no laboral., la empresa le complementará al 100 por ciento los 3 primeros días de la baja, realizando dicho complemento en la nómina de diciembre del año en el que se haya padecido dicho proceso.

13. Bajas de accidente laboral y enfermedad profesional

Se cobrará lo mismo que dicho mes, si hubiera estado trabajando.

14. Disponibilidad y flexibilidad

Si por necesidades estructurales o de producción, la empresa decidiera el cambio horario de jornada o relevo de una o más personas, deberá efectuar el aviso de disponibilidad tanto al personal afectado como a la representación de las/los trabajadoras/es, con una antelación mínima de 10 días naturales a su ejecución.

15. Responsabilidad social

Desde la firma del presente convenio, la empresa dará de alta en la Fundación San Prudencio a todas las personas en activo en la empresa, con relación de contrato indefinido.

Dentro de los servicios de la Fundación San Prudencio se encuentra la Nordic Klinika. Para todas las personas que realicen el tratamiento completo establecido por la propia clínica, se les aportará parte del coste de dicho tratamiento, por un total de 100 euros anuales.

Si en la vigencia del convenio, la Fundación San Prudencio modificara los servicios de cuidado de salud músculo-esquelético, la empresa mantendrá la aportación anual de 100 euros a las personas que utilicen dichos servicios.

16. Seguro accidentes laborales

La empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo para todas las personas de la empresa. De las condiciones de esta póliza, y de la cuantía de indemnizaciones será anualmente informada la representación sindical, así de todas aquellas variaciones y modificaciones que a lo largo del tiempo vaya sufriendo dicha póliza.

17. Seguridad, salud y prevención

En la vigencia del presente convenio, se constituirá un comité de seguridad y salud, formado por el/la delegado/a de prevención, y la representación de la empresa.

Este comité celebrará reuniones, estableciendo una periodicidad mínima trimestral.

Las competencias de este comité serán:

- Seguimiento de cuestiones relacionadas con la política de seguridad, salud y prevención.
- Análisis de incidentes y accidentes sucedidos desde la reunión anterior.
- Actualización de evaluaciones de riesgos, si procede.
- Tratar todos los aspectos relacionados con la materia, no contempladas en los puntos anteriores.

El presupuesto establecido para aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral, será, como mínimo, de 20.000 euros anuales.

18. Política de contratación

a) El tiempo máximo de contratación mediante empresas de trabajo temporal y por persona será de 6 meses.

b) La empresa se compromete, en la vigencia del presente convenio, a sustituir todas las salidas de personal que tengan contrato indefinido, por nuevas incorporaciones, también de carácter indefinido, en un plazo máximo de un año desde la salida de la persona.

c) La empresa se compromete a contratar a dos personas con carácter indefinido. No se computarán las contrataciones tratadas en el punto b del presente artículo, para el cumplimiento de este punto.

d) Adicionalmente a lo contemplado en el punto anterior, la empresa se compromete a sustituir a dos salidas consumadas en los últimos meses, con dos contratos de carácter indefinido.

e) Las contrataciones comprometidas en los puntos c) y d) se repartirán temporalmente de la siguiente manera:

- a. 2020: 2 contratos indefinidos
- b. 2021: 1 contrato indefinido
- c. 2022: 1 contrato indefinido

f) Los criterios de selección y contratación de nuevo personal, serán competencia de la Dirección de Gestión de Personas de la empresa.

19. Formación

El valor de la hora de los cursos que convoque la empresa fuera de horas de trabajo, será para el año 2019 de 13,32 euros, siendo incrementado en los años de duración del presente convenio en el mismo valor que los salarios, expuestos en el punto 6.a del presente convenio.

En el caso de que el horario del curso convocado por la empresa impida o dificulte a las personas afectadas el desplazamiento hasta su domicilio habitual para por ejemplo comer, la empresa se hará cargo del gasto por la comida (menú del día).

20. Impulso del euskera

Comprometida con la normalización del euskera, la empresa pagará el 100 por ciento de la matrícula a todas aquellas personas que deseen cursar estudios de este idioma en los euskaltegis oficiales del Gobierno Vasco. Para dicho abono se requerirá justificación óptima de asistencia y aprovechamiento del curso al centro docente.

21. Política igualdad y conciliación

En la vigencia del presente convenio, se realizará un Plan de Igualdad en la empresa.

Por otro lado, en la vigencia del contrato, se establecerá una normativa que favorezca la conciliación en las situaciones de reducciones de jornada legalmente establecidas.

22. Licencias

Las/los trabajadoras/es, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, los trabajadores podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

a. Por matrimonio: 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b. Por nacimiento de hijos/as prematuros u hospitalizados después del parto: la madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

c. Por enfermedad grave u hospitalización:

- Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre que convivan con el trabajador/a: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

- De padre/madre que no convivan con el trabajador/a, así como de hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

d. Cuando la enfermedad grave persistiera:

- Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos/as, y de dos días naturales si se refiere a padres-madres o hermanos/as que convivan con el/la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

- Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado: del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

e. Por muerte:

- Del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

- De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

La licencia por muerte del cónyuge, hijas/os, madre/padre, hermanas/os no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de el/la trabajadora/a.

f. Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as: 1 día natural.

g. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

h. Para consultas médicas: por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

Así mismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, hijas/os y madres/padres del/la trabajador/a, y padres o madres políticos/as.

En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la comisión Mixta Interpretativa.

i. Para exámenes prenatales: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j. Por lactancia: las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Parejas de hecho:

- Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

- No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como de las/os hijas/os y madres/padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia a las hermanas/os, nietas/os y abuelas/os del otro conviviente.

k. Para cumplimiento de deber inexcusable: por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 kms.

Por otro lado, las/los trabajadoras/es de la empresa, de acuerdo con la empresa, tendrán la opción a elegir el disfrute de los días de licencias que se detallan a continuación como medios días:

- Por enfermedad grave u hospitalización.
- Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- Por muerte.
- Por traslado del domicilio habitual.

23. Comisión paritaria

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

Solicitada la convocatoria de dicha comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Son competencias de esta comisión interpretar cualquier norma de este convenio colectivo, y desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito dónde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mutuo acuerdo.

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

24. Procedimiento de inaplicación de condiciones del convenio

Si en la vigencia del presente convenio, la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su comisión paritaria con una antelación mínima de 30 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso que no se llegara a un acuerdo con la parte social en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de la parte social) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

En prueba de conformidad, se firma el presente convenio colectivo, en Alegoría-Dulantzi, a 31 de enero de 2020.