

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa UTE Araia Logistics**

Resolución del delegado 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 2018-2019-2020-2021 para la empresa UTE Araia Logistics. Código convenio número: 01100772012018.

**ANTECEDENTES**

El día 4 de abril de 2018 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 22 de marzo de 2018.

**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, 12 de abril de 2018

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Convenio colectivo de la empresa UTE Logistics Araia con los trabajadores y trabajadoras adscritos a los Servicios de Logística (producto moto), en el centro de almacenaje de Michelin en Araia (Álava)**

Determinación de las partes que conciertan el convenio

Son firmantes del presente convenio por la representación sindical, el delegado de personal de UTE Logistics Araia del Servicio de Logística (producto moto) en el centro de almacenaje de Michelin Araia (Álava) perteneciente al sindicato ELA y la Dirección de la empresa de UTE Logistics Araia.

**Artículo 1º. Ámbito territorial**

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación en el centro de trabajo de la empresa UTE Logistics Araia situado en el centro de almacenaje (producto moto) de Michelin en Araia (Álava).

**Artículo 2º. Ámbito personal**

El presente convenio afecta al personal de plantilla perteneciente a UTE Logistics Araia del Servicio de Logística (producto moto) con centro de trabajo en el centro de almacenaje de Michelin en Araia (Álava).

**Artículo 3º. Ámbito funcional**

El presente convenio regula las relaciones laborales de UTE Logistics Araia y su personal laboral en el centro de trabajo anteriormente mencionado.

**Artículo 4º. Vigencia, duración y denuncia**

La duración del presente convenio será de 4 años (2018, 2019, 2020 y 2021).

El presente convenio entrará en vigor a la fecha de su publicación en el BOTA, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2018.

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

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

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

La empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

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

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

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

**Artículo 6º. Comisión paritaria**

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.

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

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

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

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores/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.

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

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

**Artículo 7º. Garantía personal**

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan en su cómputo anual de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor, no pudiendo ser ninguno de los conceptos salariales más favorables ni compensables ni absorbibles.

**Artículo 8º. Ascensos**

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

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

Si esta categoría conlleva responsabilidad de mando, el día que por circunstancias que fuesen la empresa y el interesado desistieran de mutuo acuerdo de la responsabilidad del puesto, el trabajador en esta categoría dejará de percibir el complemento de mando, si lo hubiese, regresando a la categoría que ostentaba antes de su ascenso.

**Artículo 9º. Contrato relevo**

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

**Artículo 10º. Regularización contratos fin de obra**

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

**Artículo 11º. Inclemencias meteorológicas**

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

**Artículo 12º. Jornada laboral ordinaria**

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

La jornada laboral anual será de 1.688 horas de trabajo real y efectivo.

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

**Artículo 13º. Retribución y desglose salarial****13.1 Conceptos retributivos.**

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

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

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

A los 5 años el 5 por ciento.

A los 9 años el 5 por ciento.

A los 10 años el 10 por ciento.

A los 15 años el 15 por ciento.

A los 16 años el 15 por ciento.

A los 20 años el 20 por ciento.

A los 24 años el 20 por ciento.

A los 25 años el 25 por ciento.

A los 29 años el 25 por ciento.

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

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

– Participación de beneficios: en concepto de participación en los beneficios, la empresa abonará una cantidad mensual fijada en la tabla salarial anexa más la suma del concepto de antigüedad. Dicho importe no se verá modificado en su cuantía en caso de IT. La paga de beneficios se prorrateará y se abonará mes a mes.

— Plus de nocturnidad: se abonará un 25 por ciento del salario base bruto por hora trabajada, dentro del horario comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

— Plus convenio: se establece como plus convenio el importe para cada categoría profesional que figura en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 14º. Modificación sustancial del salario**

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

#### **Artículo 15º. Incremento y revisión salarial**

Independientemente de la fecha de su publicación en el BOTHA los incrementos salariales serán los siguientes, por lo que su cobro tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2018:

Año 2018: las tablas salariales serán las establecidas en el anexo I.

Año 2019: las tablas salariales serán las establecidas en el anexo I.

Año 2020:

Categoría de capataz: las tablas salariales del año 2019 se incrementarán linealmente en 1.180 euros brutos más la resultante de aplicar el IPC estatal del año 2019 al salario bruto anual del año 2019.

Categoría mozo o moza especialista: las tablas salariales del año 2019 se incrementarán linealmente en 750 euros brutos más la resultante de aplicar el IPC estatal del año 2019 al salario bruto anual del año 2019.

Año 2021:

Categoría de capataz: las tablas salariales del año 2020 se incrementarán linealmente en 1.181 euros brutos más la resultante de aplicar el IPC estatal del año 2020 al salario bruto anual del año 2020.

Categoría mozo o moza especialista: las tablas salariales del año 2020 se incrementarán linealmente en 813 euros brutos más la resultante de aplicar el IPC estatal del año 2020 al salario bruto anual del año 2020.

#### **Artículo 16º. Días de libre disposición y - licencias**

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

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

— Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo correspondiéndole 15 días laborables consecutivos, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí

regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

**Artículo 17º. Violencia de género**

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

**Artículo 18º. Horas sindicales**

Las horas sindicales serán 16 mensuales.

**Artículo 19º. Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera y en el convenio colectivo provincial del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava vigente en su momento.

**Artículo 20º. Ropa de trabajo**

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

- Un pantalón.
- Dos camisetas de manga corta.

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

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

**Anexo I**

## Tablas salariales UTE Araia Logistics (logística rueda moto)

## Tablas 2018

ÁREA FUNCIONAL	S. BASE	P. REND.	PLUS CONVENIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL (SE U O)
Capataz	1.068,35	367,17	139,97	1.575,49	1.575,49	1.575,49	23.632,35
Mozo/a especializado	890,30	300,75	195,62	1.386,67	1.386,67	1.386,67	20.800,05

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

## Tablas 2019

ÁREA FUNCIONAL	S. BASE	P. REND.	PLUS CONVENIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL (SE U O)
Capataz	1.087,05	373,60	219,77	1.680,42	1.680,42	1.680,42	25.206,30
Mozo/a especializado	905,88	306,01	241,45	1.453,34	1.453,34	1.453,34	21.800,10

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

(\*) Antigüedad. Adicionalmente se abonará como complemento de antigüedad el importe resultante de aplicar lo dispuesto en el artículo 13 de este convenio.