



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A. (Centro de trabajo en Arrigorriaga) (código de convenio 48102811012023).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 28 de abril de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 20 de septiembre de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELIS MANOMATIC, S.A.,
PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ARRIGORRIAGA**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.—Ámbito personal y territorial**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal que presta sus servicios por cuenta ajena en Elis Manomatic, S.A., en su Planta de Arrigorriaga, Bizkaia.

No será aplicable a quienes ostenten la condición de directivos de la misma.

Artículo 2.—Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

A los efectos previstos en el artículo 86 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores/as, este Convenio se entiende denunciado desde la fecha de finalización de su vigencia. Finalizada la vigencia pactada, mantendrá su ultraactividad, de forma indefinida o hasta que sea sustituido por la renovación del mismo

El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

Artículo 3.— Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto que la administración o la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo.

Si se diese tal caso, las partes signatarias de este convenio colectivo se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tengan conocimiento de la resolución de anulación correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de noventa días a contar desde la citada fecha las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio colectivo en su totalidad.

Artículo 4.— Comisión paritaria

La interpretación, vigilancia y todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por un miembro de cada sección sindical y el mismo número de miembros por la Empresa.

Se reunirá cuando lo solicite una de las partes por escrito de la Comisión, con al menos quince días de antelación a la celebración de la misma y facilitando la propuesta del orden del día.

CAPÍTULO II.

INGRESO, PERIODO DE PRUEBA Y CESES VOLUNTARIOS**Artículo 5.— Ingresos**

La Dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.



La Dirección, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores/as de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Artículo 6.— Periodo de prueba

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba. Dicho periodo será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Especialistas y personal no cualificado: 1 mes.
- Técnicos no titulados: 3 meses.
- Técnicos titulados: 6 meses.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el/la trabajador/a podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al/la trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 7.— Ceses voluntarios

Los/las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de quince días en el caso de especialistas y personal no cualificado y de 2 meses en el caso de los técnicos.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/la trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

CAPÍTULO IV.**TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 8.— Jornada anual**

La jornada laboral para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, será la siguiente:

- 2022: 1.745 horas de trabajo efectivas al año.
- 2023: 1.742 horas de trabajo efectivas al año.
- 2024: 1.740 horas de trabajo efectivas al año.

Todos los/las trabajadores/as que superen más de 5 horas consecutivas de trabajo disfrutarán de treinta minutos de descanso que no se computaran como tiempo efectivo de trabajo.

La determinación práctica de esta jornada laboral, durante la vigencia del Convenio, se realizará en el Calendario Laboral.

La Dirección de la Empresa efectuará propuesta de calendario laboral, a los representantes de los/las trabajadores/as, con un mes de antelación a su publicación. Una vez presentado el proyecto de calendario a los representantes legales de los/las trabajadores/as, estos tendrán quince días naturales para trasladar a la empresa, si lo estiman conveniente, un informe. En caso de ser negativo la empresa valorará dicho informe antes de la publicación del calendario.

La última semana de noviembre de cada año de vigencia del presente texto, la Dirección se reunirá con la Representación de los/las Trabajadores/as y, a la vista del programa de producción del mes siguiente, realizará la propuesta del horario para los turnos de tarde de los días 24 y 31 de diciembre de ese año, de forma que se limite al máximo el número de horas efectivas de trabajo para esos días y turnos, no superando el 50% de las marcadas por calendario. La diferencia entre las horas previstas en el ca-



lendarario oficial y el revisado esa última semana de noviembre, se distribuirá en los días de diciembre de ese año y enero del siguiente.

Desde la firma de este convenio en el calendario laboral se garantizará que todos los/as trabajadores/as libranan un sábado de cada dos.

En el calendario anual la jornada de los sábados de los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero de cada año, no superará las 8 horas de trabajo efectivo.

Artículo 9.— Flexibilidad

En virtud del artículo 34.2 en referencia a la distribución irregular de la jornada, la dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los/las representantes de los/las trabajadores/as el motivo de la flexibilidad pudiendo ser este por causas exclusivamente productivas. Esta distribución irregular de la jornada no podrá superar el 3% de la jornada anual y deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de siete días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 10.— Trabajo en festivos no domingo

Teniendo en cuenta las necesidades del proceso productivo y de los clientes, los/las trabajadores/as de Elis Manomatic, S.A, podrán optar voluntariamente en el último trimestre del año anterior, a que en su calendario individual los festivos tengan la consideración de jornada ordinaria sin que por este hecho se exceda la jornada anual establecida.

Las horas que se trabajen en festivos en virtud de este calendario, darán derecho, además del descanso compensatorio de un día, a la percepción de un Plus de 100,00 Euros. El/la trabajador/a podrá optar por la compensación económica del día de descanso, abonándosele en el mes que realiza el festivo el importe de estas horas extras.

Las fechas de disfrute del descanso compensatorio se determinarán por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador/a, pudiendo dilatarse tal descanso hasta febrero del año siguiente.

Aquellos/as trabajadores/as que no habiendo optado en el último trimestre del año anterior por considerar el festivo jornada ordinaria, si voluntariamente, en caso de necesidad productiva, vinieran a trabajar, lo harán bajo el concepto de horas extras festivas, a razón de 17 euros por hora efectivamente trabajada.

Artículo 11.— Vacaciones

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 27 días laborables de vacaciones, o la proporción que corresponda en caso de no llevar ligado a la empresa 12 meses.

El disfrute de las vacaciones, salvo pacto en contrario entre Empresa y trabajador/a, deberá estar comprendido en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, pudiendo el/la trabajador/a disfrutar parte o la totalidad de las vacaciones fuera del periodo estival notificando a la Empresa con 1 mes de antelación.

Si por acuerdo entre las partes y a solicitud de la Dirección de la Empresa el disfrute de vacaciones no fuese en los meses referenciados anteriormente, el periodo vacacional afectado entrará dentro del cómputo del 3% de jornada al que hace referencia el artículo 8 de este Convenio, se determinará de mutuo acuerdo, entre el empresario y trabajador/a, pudiendo convenir la división del periodo total, con la única limitación de que, al menos, 21 días naturales sean sucesivos e interrumpidos en los meses de verano, julio, agosto y septiembre.

El/la trabajador/a que al inicio de sus vacaciones se encontrase en situación de baja por Incapacidad Temporal no pudiera disfrutar de las mismas, mantendrá el derecho a disfrutar las mismas completas en el momento de recibir el alta por curación, fijándose un nuevo periodo vacacional.

Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, estos serán rotativos.

**Artículo 12.—*Licencias retribuidas***

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio del/la trabajador/a, 20 días naturales. El permiso empezará a computar el primer día laborable tras el enlace.

2. Por nacimiento de nieto, 1 día natural.

3. Por defunción de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, 8 días naturales, que al menos 3 de ellos serán hábiles.

4. En caso de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización (incluida cesárea) de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma provincia, y 5 días hábiles cuando sea en distinta provincia, a excepción del cónyuge e hijo que en el caso de defunción se registrará por lo recogido en el apartado 3 del presente artículo.

En caso de que el fallecimiento de familiar de primer grado y cónyuge y se produzca en un país extranjero, a más de 1.500 km del domicilio del trabajador, el/la trabajador/a dispondrá de 15 días naturales y la empresa facilitará el cambio en las fechas de vacaciones que el/la trabajador/a tenga asignadas.

Para disfrutar de esta licencia, el/la trabajador/a deberá demostrar el fallecimiento y el desplazamiento.

5. Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles si el suceso se produce en la misma provincia y 4 días si es en distinta provincia

Los días correspondientes por hospitalización recogidos en los apartados anteriores de este artículo podrán llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización o en los días inmediatamente posteriores.

6. Por fallecimiento de tíos o sobrinos, 1 día hábil.

7. Por matrimonio o pareja de hecho de padres, hijos y hermanos, consanguíneos o políticos, 1 día natural. El mencionado permiso se podrá disfrutar siempre y cuando no se haya disfrutado de un permiso por matrimonio o pareja de hecho con la misma persona dentro de los 3 años anteriores al presente hecho causante.

8. Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera del Servicio Público de Salud (Osakidetza), o de especialista de la misma entidad cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y hasta un límite de 12 horas anuales. Se entiende por tiempo necesario, el que conste en el justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante de asistencia a consulta.

9. Para acompañar a padres, tutores dependientes o mayores de 80 años o hijo menor de 16 años o en situación de dependencia reconocida en grado II y III previsto en el artículo 26.1.c) de la ley 39/2006 del 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia a consulta del médico del Servicio Público de Salud (Osakidetza), o de especialista de la misma entidad cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y hasta un límite de 16 horas anuales.

Será necesario presentar justificante de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

10. Por traslado del domicilio habitual, entendiéndose por tal el que conste en el contrato de trabajo, 1 día natural.

El traslado deberá justificarse con el certificado de empadronamiento.

11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, considerando como tal las gestiones pertinentes como las tarjetas de residencia.



12. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales.

13. En caso de intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado y segundo de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma provincia, y 4 días hábiles cuando sea en distinta provincia.

14. La reducción de jornada por guarda legal se extenderá hasta que el menor tenga 13 años (inclusive). No obstante lo anterior, el año adicional (de 13 a 14 tendrá la consideración de reducción de jornada ordinaria).

Asimismo, dicha reducción deberá ser consensuada entre ambas partes (Empresa y Trabajador/a, cubriendo las necesidades de ambos).

Para poder hacer uso de estas licencias será obligatorio justificarlas debidamente.

En las licencias establecidas en los epígrafes 1, 4, 5 y 6 de este artículo, el concepto de cónyuge se hará extensible a las personas que convivan como pareja estable y acrediten su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de su Ayuntamiento de Residencia. En el supuesto de no existir el citado Registro en el lugar de residencia, deberán acreditar la convivencia con al menos un año de antelación al momento del hecho causante mediante certificación expedida por el Ayuntamiento de residencia.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 13.— Condiciones económicas

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se establecen los siguientes incrementos:

- 2022: 3,5% de incremento sobre las tablas salariales de 2021.
- 2023: 3,5% de incremento sobre las tablas salariales de 2022.
- 2024: 3,5% de incremento sobre las tablas salariales de 2023.

Asimismo, operará la revisión salarial siempre que a la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo (31/12/2024), la suma de los IPC reales correspondientes a los años 2021 a 2023 (ambos inclusive) sea superior al incremento ofrecido por la Empresa (10,50%), se aplicará la diferencia en un Plus consolidable mensual en la nómina de Enero de 2025, no teniendo carácter retroactivo ni siendo compensable ni absorbible.

Artículo 14.— Complemento salarial

El personal con fecha de incorporación a la empresa anterior al 31 de agosto de 2007, que venía percibiendo distintas cantidades en concepto de actividad, se le abonará en concepto de complemento salarial la cantidad de 32,86 euros/mes que absorberá lo que hasta ahora se ha venido percibiendo en concepto de complemento salarial mas plus convenio.

El personal con fecha de incorporación a la empresa posterior al 31 de agosto de 2007 y anterior al 1 de enero de 2010 percibirá por este concepto la cantidad de 2,36 euros brutos mes que sustituye lo que hasta ahora venía percibiendo como plus convenio.

Artículo 15.— Plus convenio

Todos los/las trabajadores/as que formen parte de la plantilla de este Centro de Trabajo a jornada completa, percibirán por este concepto la cantidad de 10,71 euros/mes. En el caso de contratos a jornada reducida o tiempo parcial la cantidad será proporcional a la jornada de trabajo. En el momento en que el/la trabajador/a a jornada reducida pase a jornada completa, percibirá el 100% de este plus.

**Artículo 16.— Plus de puesto**

Los/las trabajadores/as que ocupen los puestos de trabajo de conteo, empaquetadoras, expediciones en preparación de pedidos, carga de túnel y lavadoras, percibirán, en concepto de plus de puesto, los siguientes importes:

- Conteo: 30,00 euros brutos mes.
- Empaquetadoras: 100,00 euros brutos mes.
- Expediciones: 80,00 euros brutos mes.
- Carga de túnel: 100,00 euros brutos mes.
- Lavadoras: 50,00 euros brutos mes.

Las citadas cantidades se abonarán al personal los meses que realicen esas funciones. En el momento en que se deje de ocupar esos puestos, cualquiera que fuera la razón, se perderá el derecho a percibir este plus. Asimismo, los/as trabajadores/as que ocupen estos puestos de trabajo durante una jornada o varias, percibirán la parte proporcional.

Para las vacantes que pudieran producirse en el futuro en estos puestos, la Dirección las ofertará en primer lugar a los/las trabajadores/as a los/las que no se abona el Plus Personal al que hace referencia el artículo 18, o, a los/las que abonándosele, su importe fuera inferior al Plus de Puesto de que se trate. Se seleccionará, en este caso, teniendo en cuenta los criterios de conocimiento del puesto y productividad y, en igualdad de las condiciones anteriores, primará el de antigüedad en la Empresa.

Artículo 17.— Compensación y absorción

Las cantidades que se han venido remunerando en concepto de actividad y toxicidad se agruparan en nómina bajo el concepto de complemento personal, siéndoles aplicables los principios de compensación y absorción al complemento salarial y al plus de puesto del que se hace mención en los artículos anteriores.

Artículo 18.— Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este Convenio percibirá dos Pagas Extraordinarias de devengo semestral, denominadas de verano y de Navidad, en los meses de julio y diciembre. Ambas pagas se harán efectivas respectivamente, antes del 15 de julio y 15 de diciembre de cada año.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado.

Cada trabajador/a que este dado de alta en la Empresa a fecha 15 de diciembre, tendrá derecho a una cesta de navidad. Se elaborarán dos tipos de cesta, a elegir por el/la trabajador/a (con y sin alcohol y variados del cerdo) que se entregara antes del día 22 de Diciembre.

Artículo 19.— Plus transporte

A los/las trabajadores/as cuyo domicilio diste más de 2 Kilómetros del Centro de Trabajo y se ubique en municipio no cubierto por el recorrido del autobús de la Empresa, se le abonará mensualmente el importe del transporte público de ida y vuelta por día trabajado.

El personal a jornada reducida cuyo domicilio se ubique en municipio cubierto por el recorrido del autobús de la Empresa pero su horario de entrada o salida no coincida con el de éste, se le abonará el transporte público.

Artículo 20.— Turno de noche

Los/las trabajadores que realicen su jornada en el turno de noche percibirán 24 por noche trabajada.

Junto con el calendario de los otros dos turnos, se elaborará el calendario del turno de noche, donde se recogerán los diferentes horarios, en función del día de la semana y el mes del año.



La jornada no superará las 8 horas de tiempo efectivo y la adscripción será voluntaria. Asimismo se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Artículo 21.— Antigüedad

El plus de antigüedad queda regulado del siguiente modo:

- a) Se pagará por quinquenios vencidos.
- b) La cuantía del quinquenio para el/la trabajador/a se establece en un 7% sobre el salario base del Convenio de su categoría profesional. El personal percibirá la totalidad de los quinquenios que tenga acumulados por el plus de antigüedad, de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las normas siguientes:

- Para el personal que ingrese a partir de la vigencia del presente Convenio, la antigüedad se computará desde la fecha de su ingreso.
- La presentación de servicios en el marco del contrato de aprendizaje y de formación será computado a efectos de antigüedad, incluyéndose para tal cómputo el trabajo prestado desde abril de 1980.

Para el resto del personal el cómputo de la antigüedad será desde la fecha de ingreso.

CAPÍTULO VI.**SALUD LABORAL.****Artículo 22.— Ropa de trabajo**

Se proveerá, durante el primer semestre del año, a todos los/las trabajadores/as, de dos prendas de trabajo, un forro polar y calzado de seguridad, cuando éste sea exigible legalmente, como dotación anual, sin perjuicio de que por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerla.

La Empresa podrá requerir la entrega de las prendas usadas antes de facilitar las nuevas.

Se proveerá de ropa impermeable al personal que haya de realizar labores a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes.

Las prendas y calzado proporcionado por la empresa sólo podrán ser usados para y durante la ejecución del trabajo, siendo su uso durante el mismo obligatorio y habitual.

Artículo 23.— Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los/las trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y conforme a los protocolos médicos aplicables en cada caso.

Esta vigilancia se llevará a cabo previo consentimiento del/la trabajador/a. De este carácter voluntario solo se exceptuará, previo informe de los/las representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/las trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los/las demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al/la trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos se efectuarán en jornada laboral, y, si ello no fuera posible, el tiempo empleado en los mismos será considerado tiempo de trabajo.



Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los/las trabajadores/as afectados/as.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/la trabajador/a.

La Dirección de la Empresa será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

CAPÍTULO VII.

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 24.— *Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional*

La Empresa, en los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, complementará hasta el 100% de la base reguladora.

Artículo 25.— *Servicio de fisioterapia*

Se contratará un servicio de fisioterapeuta para que los/las trabajadores/as del Centro de Trabajo de Elis Arrigorriaga puedan acceder a sus servicios.

Se regirá por un máximo de 20 sesiones mensuales y el Comité de Empresa realizará los seguimientos oportunos.

Artículo 26.— *Seguro colectivo de accidente*

La Empresa suscribirá una póliza con una compañía aseguradora que cubra el riesgo de muerte, invalidez absoluta, gran invalidez e incapacidad total, por accidente de trabajo en todos los casos, por un capital de 20.000,00 euros.

Esta póliza se suscribirá dentro del mes siguiente a la firma de este Convenio.

Artículo 27.— *Inaplicación de las condiciones de trabajo*

En consonancia con el artículo 82.3 del ET, sobre la inaplicación de las condiciones recogidas en este Convenio por parte de la Empresa, se deberá seguir necesariamente el siguiente procedimiento.

La Empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/las trabajadores/as afectados/as.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la mayoría de los miembros del Comité de empresa.

En caso de no producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos – ORPRICE u órgano que lo sustituya, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

**Artículo 28.— Condiciones sindicales**

La empresa facilitará el medio de transporte en un máximo de una asamblea al año, por motivos estrictamente laborales situando otros autobuses de llegada a las 13:00 horas y otros de salida a las 15:00 horas, manteniendo el servicio normal de autobuses. La asamblea se celebrará en los locales de la empresa de 13:00 horas a 15:00 horas. Dentro del periodo vacacional, el día de celebración de la asamblea deberá acordarse con la Empresa. Fuera de este periodo, tendrá que avisarse con 72 horas de antelación.

De forma anual, los componentes del Comité de Empresa, podrán acumular sus horas sindicales o ceder a uno o varios de sus compañeros de comité parte o la totalidad del crédito horario por cesión del crédito horario del otro componente.

La cesión de horas solo se podrá dar entre delegados del mismo sindicato y deberá comunicarse a los responsables directos.

Artículo 29.— Excedencia

A lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores en referencia a las excedencias se ampliará lo siguiente:

El personal adscrito de forma directa y permanente a un puesto de producción, tanto en zona de lavado, zona de plancha, costura, chofer o expediciones y que tengan una antigüedad de al menos un año en la empresa, tendrán la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo, produciéndose el ingreso una vez llegada la fecha final de la excedencia o prorroga si es que la solicitase, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años.

Asimismo, el personal adscrito al presente Convenio tendrá derecho a una excedencia vacacional por cuidado de hijo/a de 13 años. La duración de la excedencia deberá tener un mínimo de 15 días y deberá coincidir estrictamente con las vacaciones escolares (Semana Santa, vacaciones de verano y vacaciones de navidad). La solicitud deberá realizarse con 1 mes de antelación y cuando dos empleados/as generen el derecho por el mismo hijo/a solo uno/a de ellos/as podrá disfrutarla.

DISPOSICIONES ADICIONAL**Disposición Adicional Primera**

Los firmantes de este Convenio Colectivo conscientes de la trascendencia que tienen la cuestión relativa a las cualificaciones profesionales acuerdan crear una comisión específica, de composición paritaria, con la finalidad de realizar un estudio de seguimiento de las disposiciones legales ya dictadas o que en el futuro pudieran promulgarse, a fin de establecer un orden de categorías atendiendo a criterios tales como responsabilidad, complejidad del puesto, riesgos del mismo, etc.

Disposición Adicional Segunda

Se creará una comisión de seguimiento de la contratación eventual, cuyo objetivo será el estudio y seguimiento de las condiciones de trabajo de este colectivo. Esta comisión estará constituida por un miembro de cada sindicato con representación y el mismo número de miembros en representación de la empresa pudiendo acudir con asesoramiento por ambas partes.

La comisión de seguimiento de la contratación eventual se constituirá tres meses después de la firma del presente convenio y se reunirá con una frecuencia de una vez cada cuatro meses.

Disposición Adicional Tercera

Una vez se publique el Plan de Igualdad de Empresa, ambas partes (Comité y Empresa del Centro de Trabajo de Elis Arrigorriaga) se reunirán para estudiarlo, comentarlo y fijar un calendario anual a efectos de llevar a cabo un correcto control y seguimiento.



DISPOSICIÓN FINAL

Las partes dotan a las condiciones pactadas en el presente convenio de condición de mínimos para las y los trabajadores de Elis Manomatic, S.A., y en todo lo no previsto en el articulado de este convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Tintorerías y Lavanderías de Bizkaia o en el que sea sustituido por la renovación del mismo.

**TABLAS SALARIALES**

2021 / –

Categoría	Salario Base (€)
Personal taller	
Oficial 1	1.040,88
Oficial 2	1.013,21
Oficial 3	1.001,36
Chófer	1.040,88
Especialista	989,37
Administrativo	
Jefe administrativo	1.270,12
Jefe 2. ^a	1.194,60
Oficial de 1. ^a	1.131,60
Oficial de 2. ^a	1.052,18
Auxiliar administrativo	1.015,79
Técnicos	
Director	1.606,49
Jefe sección	1.270,12
Encargado General	1.270,12
Encargado sección	1.147,41

2022 / 3,5%

Categoría	Salario Base (€)
Personal taller	
Oficial 1	1.077,31
Oficial 2	1.048,67
Oficial 3	1.036,41
Chófer	1.077,31
Especialista	1.024,00
Administrativo	
Jefe administrativo	1.314,57
Jefe 2. ^a	1.236,41
Oficial de 1. ^a	1.171,21
Oficial de 2. ^a	1.089,01
Auxiliar administrativo	1.051,34
Técnicos	
Director	1.662,72
Jefe sección	1.314,57
Encargado General	1.314,57
Encargado sección	1.187,57



HORAS EXTRA 2021 / —

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	16,10
OFICIAL PRIMERA	14,37
OFICIAL SEGUNDA	13,96
OFICIAL TERCERA	13,81
CHÓFER	14,37
ESPECIALISTA	13,65

HORAS EXTRA 2022 / 3,5%

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	16,66
OFICIAL PRIMERA	14,87
OFICIAL SEGUNDA	14,45
OFICIAL TERCERA	14,29
CHÓFER	14,87
ESPECIALISTA	14,13

HORAS EXTRA NOCT. 2021 / —

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	17,00
OFICIAL PRIMERA	16,15
OFICIAL SEGUNDA	15,69
OFICIAL TERCERA	15,52
CHÓFER	16,15
ESPECIALISTA	15,33

HORAS EXTRA NOCT. 2022 / 3,5%

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	17,60
OFICIAL PRIMERA	16,72
OFICIAL SEGUNDA	16,24
OFICIAL TERCERA	16,06
CHÓFER	16,72
ESPECIALISTA	15,87

HORAS EXTRA 2021 / —

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	17,00
OFICIAL PRIMERA	17,00
OFICIAL SEGUNDA	17,00
OFICIAL TERCERA	17,00
CHÓFER	17,00
ESPECIALISTA	17,00



HORAS EXTRA FEST 2022 / 3,5%

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	17,60
OFICIAL PRIMERA	17,60
OFICIAL SEGUNDA	17,60
OFICIAL TERCERA	17,60
CHÓFER	17,60
ESPECIALISTA	17,60

2023 / 3,5%

Categoría	Salario Base (€)
Personal Taller	
Oficial 1	1.115,02
Oficial 2	1.085,38
Oficial 3	1.072,68
Chófer	1.115,02
Especialista	1.059,84
Administrativo	
Jefe administrativo	1.360,58
Jefe 2. ^a	1.279,69
Oficial de 1. ^a	1.212,20
Oficial de 2. ^a	1.127,12
Auxiliar administrativo	1.088,14
Técnicos	
Director	1.720,91
Jefe sección	1.360,58
Encargado General	1.360,58
Encargado sección	1.229,13

2024 / 3,5%

Categoría	Salario Base (€)
Personal Taller	
Oficial 1	1.154,04
Oficial 2	1.123,36
Oficial 3	1.110,23
Chófer	1.154,04
Especialista	1.096,93
Administrativo	
Jefe administrativo	1.408,20
Jefe 2. ^a	1.324,47
Oficial de 1. ^a	1.254,63
Oficial de 2. ^a	1.166,57
Auxiliar administrativo	1.126,22



Categoría	Salario Base (€)
Técnicos	
Director	1.781,14
Jefe sección	1.408,20
Encargado General	1.408,20
Encargado sección	1.272,15

HORAS EXTRA 2023 / 3,5%

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	17,25
OFICIAL PRIMERA	15,39
OFICIAL SEGUNDA	14,95
OFICIAL TERCERA	14,79
CHÓFER	15,39
ESPECIALISTA	14,62

HORAS EXTRA 2024 / 3,5%

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	17,85
OFICIAL PRIMERA	15,93
OFICIAL SEGUNDA	15,48
OFICIAL TERCERA	15,31
CHÓFER	15,93
ESPECIALISTA	15,13

HORAS EXTRA NOCT. 2023 / 3,5%

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	18,21
OFICIAL PRIMERA	17,30
OFICIAL SEGUNDA	16,81
OFICIAL TERCERA	16,63
CHÓFER	17,30
ESPECIALISTA	16,42

HORAS EXTRA NOCT. 2024 / 3,5%

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	18,85
OFICIAL PRIMERA	17,91
OFICIAL SEGUNDA	17,40
OFICIAL TERCERA	17,21
CHÓFER	17,91
ESPECIALISTA	17,00



HORAS EXTRA FEST. 2023 / 3,5%

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	18,21
OFICIAL PRIMERA	18,21
OFICIAL SEGUNDA	18,21
OFICIAL TERCERA	18,21
CHÓFER	18,21
ESPECIALISTA	18,21

HORAS EXTRA FEST. 2024 / 3,5%

	Euros
ENCARGADO SECCIÓN	18,85
OFICIAL PRIMERA	18,85
OFICIAL SEGUNDA	18,85
OFICIAL TERCERA	18,85
CHÓFER	18,85
ESPECIALISTA	18,85