



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. (código de convenio 48101681012018).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 11 de julio de 2022 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.

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 19 de septiembre de 2022. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELIS MANOMATIC, S.A.,
EN EL CENTRO DE TRABAJO DE GALLARTA**

(AÑOS 2022, 2023 Y 2024)

Artículo 1.— *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que la Empresa Elis Manomatic, S.A. tiene en Gallarta (El Campillo Auzoa, 6D, 48500 El Campillo, Bizkaia).

Artículo 2.— *Vigencia, duración y revisión*

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.

La denuncia del Convenio será automática al término de su vigencia, sin que ninguna de las partes tenga que denunciarlo con antelación en virtud de lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 3.— *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, resuelva que alguno de los pactos conculque la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

1. Si la resolución afecta a la integridad del artículo, éste quedará íntegramente sin efecto siendo provisionalmente aplicable en su lugar, si lo hubiera, el texto del Convenio precedente.
2. Si la resolución afecta parcialmente a un artículo que no haya tenido precedente en el Convenio anterior, el mismo quedará sin efecto en su totalidad. De existir precedente se aplicará provisionalmente su texto.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, las partes firmantes de este Convenio se reunirán de forma inmediata con la finalidad de alcanzar un acuerdo que sustituya lo declarado nulo. Si dicho acuerdo no se lograra transcurridos los 30 días, las partes se someterán preceptivamente a los procedimientos del PRECO II, para que de forma efectiva se dé cobertura al artículo anulado.

Artículo 4.— *Jornada de trabajo*

Durante la duración del presente convenio, las horas anuales de trabajo efectivo serán de 1.755.

Artículo 5.— *Vacaciones*

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a un periodo vacacional de 27 días laborables de lunes a viernes, o la proporción que corresponda en caso de no llevar ligado a la empresa 12 meses.

Para el personal de producción, el inicio del disfrute de las vacaciones será dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre

Por acuerdo entre la dirección y el/la trabajador/a, el/la trabajador/a podrá decidir antes del 31 de marzo de cada año la distribución de sus vacaciones, pudiendo convenir su fragmentación en dos periodos, con la única limitación de que al menos uno de los periodos sea como mínimo de una semana de duración, e incluyan siempre ambos periodos semanas completas.

**Artículo 6.— *Calendario laboral***

Las empresas vendrán obligadas, junto con la representación legal de los/as trabajadores/as, a confeccionar durante el mes de diciembre de cada año el calendario de trabajo para el año próximo. Dicho calendario contemplará los días laborables y festivos, y los puentes que se pactasen.

Flexibilidad horaria

Se aplicará como máximo una flexibilidad de 80 horas anuales y siempre aplicadas en la confección del calendario anual presentado en diciembre de cada año y consensuado con los/as representantes/as de los/as trabajadores/as.

Dicha flexibilidad quedará reflejada por turnos de mañana y de tarde durante todo el año, sin la posibilidad de ampliar las horas pactadas de flexibilidad.

Artículo 7.— *Horas extraordinarias ordinarias*

La hora extraordinaria en jornada ordinaria se abonará a razón de un mínimo de 10,68 euros por hora trabajada. El importe de la hora extraordinaria en jornada ordinaria sufrirá el incremento correspondiente a la subida salarial establecida en cada año.

Artículo 8.— *Plus Festivo*

Los festivos trabajados se abonarán de la siguiente manera, según estén marcados en calendario laboral:

1. Los Festivos Laborables se computarán a razón del doble de la jornada laboral realizada en dicho Festivo. Se realizarán 5 festivos al año, computados de lunes a viernes.
2. Los Festivos No Laborables se remunerarán (a opción del empleado/a) con una de las siguientes opciones:
 - a) Con un Plus Festivo de 100 euros brutos por día más un día de descanso compensatorio.
 - b) A razón de 17,49 euros brutos/hora (sin día de descanso)

Las fechas de disfrute del descanso compensatorio se determinarán por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, teniendo que disfrutarse dentro del año en curso.

Artículo 9.— *Plus de Transporte*

El personal que preste sus servicios en turnos rotativos percibirá un Plus Transporte en función de los kilómetros de distancia entre su domicilio y el centro de trabajo, según los siguientes importes y criterios:

- a) El personal que tenga su domicilio en el municipio de Gallarta, no percibirá Plus Transporte.
- b) El personal que tenga su domicilio en San Fuentes, Las Carreras, Ortuela, Muskiz, Trapaga, Portugalete, Sestao o Barakaldo, es decir, a más de 2 kilómetros del municipio de Gallarta y preste sus servicios en turnos rotativos, percibirá un Plus Transporte por importe de 49,10 euros brutos mensuales por 12 meses.
- c) El personal que tenga su domicilio en Bilbao, Rekalde, Santuxu, Leioa, Sondika o Castro, es decir, a más de 20 kilómetros del municipio de Gallarta y preste sus servicios en turnos rotativos, percibirá un Plus Transporte por importe de 60 euros brutos mensuales por 12 meses.
- d) El personal que tenga su domicilio en Basauri, Etxebarri, Galdakao o Zamudio, es decir, a más de 30 Kilómetros del municipio de Gallarta y preste sus servicios en turnos rotativos, percibirá un Plus Transporte por importe de 80 euros brutos mensuales por 12 meses

**Artículo 10.— Licencias retribuidas**

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas en cualquier de los casos siguientes:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge e hijos: 8 días naturales.
- b) En caso de fallecimiento de padres/madres, suegros/as, hijos/as, hermanos/as, consanguíneos o políticos, nietos/as y abuelos/as: 3 días naturales.
- c) En caso de ingreso, intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave de padres/madres, hijos/as, hermanos/as, hasta el segundo grado de consanguinidad o políticos, y abuelos/as, pudiendo usar este tiempo durante el periodo que dure esta circunstancia: 2 días naturales.

Cuando para el disfrute de las anteriores licencias el trabajador precise efectuar un desplazamiento superior a 250 km, la licencia se ampliará a dos días naturales más.

- d) Por matrimonio de padres/madres, hijos/as o hermanos/as consanguíneos o políticos: 1 día natural.
- e) Por matrimonio del trabajador: 20 días naturales, siempre que se inicie su disfrute en día no coincidente con sábado.
- f) 1 día por cambio de residencia habitual. El cambio deberá justificarse con el certificado de empadronamiento.
- g) Horas de médico: 8 horas anuales y con hijos/as a cargo menores de 14 años y personas con dependencia, 8 horas más.
- h) Por el tiempo indispensable por el cumplimiento inexcusable de carácter público y personal y Osakidetza (Campañas de Osakidetza, Mamas, Colon y Ginecología).
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales.

Estas licencias se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio aunque sea posteriormente su justificación.

Los trabajadores/as vinculados mediante la unión de las parejas de hecho, considerando como tales las reguladas en los términos de la Ley 2/2003 de 7 de mayo del País Vasco, tendrán los mismos derechos siempre que acrediten su unión en los términos ordenados por dicha ley.

Artículo 11.— 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.
- c) El/la trabajador/a percibirá la totalidad de los quinquenios que tenga acumulados por el plus de antigüedad, de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.

Artículo 12.— Retribución salarial

Las tablas salariales correspondientes a los años de vigencia de este Convenio Colectivo serán las adjuntas en el Anexo I —nuevas tablas salariales— y tendrán los siguientes incrementos en cada uno de los años que preceden:

- Año 2022: 3,5% sobre las tablas salariales del Anexo I.
- Año 2023: 3,5% sobre las tablas salariales del año 2022.
- Año 2024: 3% sobre las tablas salariales del año 2023.

**Artículo 13.— Revisión médica (vigilancia de la salud)**

La empresa garantizará a los/as 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/as representantes de los/as 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/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los 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/as trabajadores/as afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/as 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 de preventiva.

Artículo 14.— Ropa de trabajo

La empresa se verá obligada a facilitar las prendas adecuadas en número de dos al año a cada trabajador/a, sin perjuicio de que por deterioro, hubiera que repararla.

Se proveerá de ropa impermeable al personal que haya de realizar labores a la intemperie.

Artículo 15.— Clasificación profesional: Grupos y Categorías profesionales**Grupo 1.— Dirección**

1. Director/a: Es el/la que con titulación adecuada y amplia preparación teórico - práctica, asume la responsabilidad del proceso industrial y otras áreas de la Empresa, teniendo a los/as Encargados/as Generales bajo su directa dependencia.

Grupo 2.— Mandos intermedios

1. Jefe/a de departamento: Dirige el trabajo de su departamento, organiza al personal y asume la responsabilidad del mismo.

2. Encargado/a general: Es la persona que, con aptitud profesional suficiente, lleva a cabo la organización y control de la planta productiva.

3. Encargado/a sección: Dirige los trabajos de un taller o sección de la planta, organizando el trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de utilizar y el tiempo que ha de invertir. Ha de tener los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando.

**Grupo 3.—Administración**

1. Oficial administrativo/a: Es el/la empleado/a que, dependiendo del/la directora/a y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración de especial complejidad.

2. Auxiliar administrativo/a: Es el/la empleado/a que, dependiendo del/la directora/a o del/la oficial administrativo/a lleva a cabo operaciones elementales administrativas.

3. Comercial: Es el/la empleado/a que, dependiendo de la dirección comercial, se encarga de vender los productos y servicios ofrecidos por la Empresa.

Grupo 4.—Logística

1. Conductor/a Logística: Empleado/a encargado/a de la recogida, entrega, carga, descarga y prestación de servicios a los clientes industriales. Empleado/a polivalente encargado/a de cubrir diferentes rutas dentro de la organización logística del centro.

2. Conductor/a Disco: Empleado/a encargado/a de la recogida, entrega, carga, descarga, prestación de servicios y desarrollo comercial a los clientes «Tribus».

Grupo 5.—Mantenimiento

1. Técnico/a de mantenimiento: Empleado/a que lleva a cabo operaciones de mantenimiento y limpieza de la planta.

Grupo 6.—Producción

1. Oficial de 1.^a: Es la persona trabajadora que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para las cuales se exige cierto grado de pericia y un correcto desempeño.

2. Oficial de 2.^a: Es la persona trabajadora que realiza funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con grado medio de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter medio (relativos al proceso, a los artículos, a la maquinaria y a la tipología de clientes).

3. Especialista: Es la persona trabajadora que realiza operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, y que requieren preferentemente esfuerzo o atención.

La empresa, realizará 4 cambios de categorías profesionales al año.

Artículo 16.—Incapacidad temporal

La empresa, en los casos de Incapacidad Temporal (IT) por accidente de trabajo o enfermedad profesional, complementará hasta el 100% de la base reguladora.

Artículo 17.—Gratificaciones extraordinarias

Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán el 15 de julio y 15 de diciembre una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad de salario, a razón de salario base y antigüedad.

Artículo 18.—Derechos específicos

No se computará como horas perdidas de trabajo las relativas a la maternidad.

Procederá en cualquier caso el cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada cuando el que ocupa habitualmente pueda resultar nocivo para su estado, siempre que ello fuera posible para la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 19.—Garantías sindicales

Los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, Delegados de Personal y Comité de Empresa, cuyas fun-



ciones, derechos, facultades y garantías son las determinadas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, el crédito de horas mensuales retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, se incrementará:

En cinco horas más en los casos en que el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 68, párrafo c), concede 15, 20 y 30 horas anuales.

Artículo 20.— Comisión Paritaria

Estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante y el mismo número de representantes empresariales.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de cada una de las representaciones.

Esta Comisión tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés en ello.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado sin perjuicio de la competencia que a ese respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.
- d) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.

El domicilio de la Comisión Mixta radicará en Bilbao, calle Gran Vía, 50-5º (Confederación Empresarial de Bizkaia-Cebek).

Cuando se solicite la intervención de la Comisión Paritaria, ésta será convocada y constituida en el plazo de diez días, y a continuación en el de treinta resolverá sobre el asunto planteado.

A efectos de dar cumplimiento a lo que exige el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria consistirá en el sometimiento a mediación en el PRECO.

Artículo 21.— Contrato de relevo

Ambas partes se comprometen a fomentar la implantación del contrato de relevo.

Se creará una comisión para establecer los grupos profesionales a efectos de este contrato.

Artículo 22.— Igualdad en el trabajo

Las partes firmantes impulsamos la igualdad de oportunidades y nos comprometemos a eliminar cualquier discriminación por causa de identidad sexo genérica (orientación o de identidad sexual), estado civil, edad, origen o conciliación social, religión o creencias, ideas políticas, diversidad funcional, enfermedad, afiliación sindical o idioma.

Las citadas obligaciones se entenderán cumplidas mediante la inclusión del centro de trabajo de Gallarta en el Plan de Igualdad de la empresa Elis Manomatic, S.A.

Artículo 23.— Violencia de Género

Las partes firmantes nos manifestamos en contra de comportamientos de carácter sexual contrarios a la dignidad de las personas y en contra de su voluntad, sean éstos físicos, verbales o no verbales.

En este sentido, la empresa hará una declaración en la que expongan que no se aceptará ningún tipo de acoso sexual, y llevarán a cabo formación dirigida a denunciar, prevenir e identificar el acoso sexual.

El acoso sexual será tipificado como falta muy grave, con la sanción correspondiente.

La empresa se compromete a dar difusión a dicho protocolo.



En las empresas en las que haya trabajadoras y trabajadores con diversidad funcional se realizarán planes específicos que tengan en cuenta estas características.

En los casos en que una trabajadora haya sufrido violencia machista, podrá solicitar y acogerse a una excedencia, con reserva del puesto de trabajo, por la cual, al final de la misma la reincorporación a su puesto será automática.

Artículo 24.— Seguro colectivo de accidente

Se establece la obligación para todas las empresas de aplicación de este convenio, de tener concertado un seguro de accidente por fallecimiento, invalidez absoluta y gran invalidez, incapacidad total, por importe de 15.000 euros, para sus trabajadores/as.

Los efectos de esta cláusula entrarían en vigor un mes después de la publicación del Convenio.

Artículo 25.— Parejas de hecho

Dichas uniones tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos del artículo 10, con la presentación del certificado de convivencia.

Artículo 26.— Permiso de lactancia

La concreción del horario y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponden al/la trabajador/a dentro de la jornada ordinaria.

El/la trabajador/a tendrá la posibilidad de acumular la hora de ausencia a continuación de la licencia de maternidad en los términos establecidos por el artículo 37.4 del ET.

Artículo 27.— Inaplicación y descuelgue

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

- 1) Las empresas abrirán 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/as trabajadores/as afectados/as. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los/as trabajadores/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 conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.
De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el periodo de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.
- 2) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.
- 3) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril) Tribunal laboral. Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se apli-



cará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

- 3.1) Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos – OR-PRICCE 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.— Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

- a) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sean de carácter individual o colectivo deberán ser notificadas tanto al personal afectado como a la RLT con treinta días naturales de antelación a su efectividad.
- b) En ningún caso, las modificaciones sustanciales que se pudieran llegar a producir podrán afectar ni a la jornada laboral ni a la cuantía salarial.
- c) Sujetos legitimados y periodo de consultas:
 - 1) Los sujetos legitimados para negociar las modificaciones sustanciales de carácter colectivo serán de una parte, la representación libremente designada por la empresa y, de otra, la representación legal de los/as trabajadores/as de la misma.
 - 2) El periodo de consultas de dichos procesos podrá extenderse por un periodo no inferior a treinta días naturales.
- d) Finalización del Periodo de Consultas sin Acuerdo.

En el caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo entre las partes, será perceptivo someterse a los procedimientos de conciliación o mediación contemplados en el PRECO —Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca— previamente a la adopción de la medida por la parte empresarial.

Artículo 29.— Disposición final

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

**ANEXO I
TABLAS SALARIALES**

	Tablas salariales	
	Salario base (€)	Total bruto anual (€)
GRUPO 1.— DIRECCIÓN		
Director/a	1.350,00	18.900,00
GRUPO 2.— MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe/a de departamento	1.300,00	18.200,00
Encargado/a general	1.266,76	17.734,64
Encargado/a sección	1.144,38	16.021,32
GRUPO 3.— ADMINISTRACIÓN		
Oficial administrativo/a	1.050,00	14.700,00
Auxiliar administrativo/a	1.000,00	14.000,00
Comercial	1.000,00	14.000,00
GRUPO 4.— LOGÍSTICA		
Conductor Logística	1.150,00	16.100,00
Conductor DISCO	1.071,43	15.000,02
GRUPO 5.— MANTENIMIENTO		
Técnico/a de mantenimiento	1.038,13	14.533,82
GRUPO 6.— PRODUCCIÓN		
Oficial de 1. ^a	1.038,13	14.533,82
Oficial de 2. ^a	1.010,54	14.147,56
Especialista	986,75	13.814,50

	Tablas salariales 2022 (3,5%)	
	Salario base (€)	Total bruto anual (€)
GRUPO 1.— DIRECCIÓN		
Director/a	1.397,25	19.561,50
GRUPO 2.— MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe/a de departamento	1.345,50	18.837,00
Encargado/a general	1.311,10	18.355,35
Encargado/a sección	1.184,43	16.582,07
GRUPO 3.— ADMINISTRACIÓN		
Oficial administrativo/a	1.086,75	15.214,50
Auxiliar administrativo/a	1.035,00	14.490,00
Comercial	1.035,00	14.490,00
GRUPO 4.— LOGÍSTICA		
Conductor Logística	1.190,25	16.663,50
Conductor DISCO	1.108,93	15.525,02
GRUPO 5.— MANTENIMIENTO		
Técnico/a de mantenimiento	1.074,46	15.042,50



	Tablas salariales 2022 (3,5%)	
	Salario base (€)	Total bruto anual (€)
GRUPO 6.— PRODUCCIÓN		
Oficial de 1. ^a	1.074,46	15.042,50
Oficial de 2. ^a	1.045,91	14.642,72
Especialista	1.021,29	14.298,01

	Tablas salariales 2023 (3,5%)	
	Salario base (€)	Total bruto anual (€)
GRUPO 1.— DIRECCIÓN		
Director/a	1.446,15	20.246,15
GRUPO 2.— MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe/a de departamento	1.392,59	19.496,30
Encargado/a general	1.356,98	18.997,79
Encargado/a sección	1.225,89	17.162,44
GRUPO 3.— ADMINISTRACIÓN		
Oficial administrativo/a	1.124,79	15.747,01
Auxiliar administrativo/a	1.071,23	14.997,15
Comercial	1.071,23	14.997,15
GRUPO 4.— LOGÍSTICA		
Conductor Logística	1.231,91	17.246,72
Conductor DISCO	1.147,74	16.068,40
GRUPO 5.— MANTENIMIENTO		
Técnico/a de mantenimiento	1.112,07	15.568,99
GRUPO 6.— PRODUCCIÓN		
Oficial de 1. ^a	1.112,07	15.568,99
Oficial de 2. ^a	1.082,52	15.155,22
Especialista	1.057,03	14.798,44

	Tablas salariales 2024 (3%)	
	Salario base (€)	Total bruto anual (€)
GRUPO 1.— DIRECCIÓN		
Director/a	1.489,54	20.853,54
GRUPO 2.— MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe/a de departamento	1.434,37	20.081,18
Encargado/a general	1.397,69	19.567,72
Encargado/a sección	1.262,67	17.677,31
GRUPO 3.— ADMINISTRACIÓN		
Oficial administrativo/a	1.158,53	16.219,42
Auxiliar administrativo/a	1.103,36	15.447,06
Comercial	1.103,36	15.447,06



	Tablas salariales 2024 (3%)	
	Salario base (€)	Total bruto anual (€)
GRUPO 4. – LOGISTICA		
Conductor Logística	1.268,87	17.764,12
Conductor Disco	1.182,17	16.550,45
GRUPO 5. – MANTENIMIENTO		
Técnico/a de mantenimiento	1.145,43	16.036,06
GRUPO 6. – PRODUCCIÓN		
Oficial de 1. ^a	1.145,43	16.036,06
Oficial de 2. ^a	1.114,99	15.609,88
Especialista	1.088,74	15.242,39