

**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 Progeco Bilbao, S.A. (código de convenio número 48102472012021).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 23 de enero de 2024 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 26 de febrero de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO PROGECO BILBAO, S.A., 2023-2026****Artículo 1.—Ámbito Territorial, funcional y personal**

El presente convenio será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de la empresa Progeco Bilbao SA.

Artículo 2.— Vigencia

El convenio colectivo estará vigente durante 4 años, 2023-2026.

Asimismo, y en caso de que se produjera alguna circunstancia de causa mayor y ajena a la empresa (pandemia u otras), ambas partes podrán realizar una revisión de las condiciones del convenio a finales del tercer año, es decir, a finales del 2025.

El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de noviembre del año 2026 y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida como máximo treinta días antes de la fecha de finalización de la vigencia del Convenio. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del Convenio.

Artículo 3.—Inaplicación, descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

La empresa no podrá en ningún caso 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.

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 las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE .

Artículo 4.— Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio por la parte social y 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.

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 como máximo, con voz pero sin voto. Cualquier integrante de la comisión podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% 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 y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

**Artículo 5.— Jornada laboral, registro y horario de trabajo**

La jornada laboral será de 1.708 horas anuales efectivas.

Las empresas y el comité de empresa acordarán el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible en los tableros del centro de trabajo.

El horario de apertura de la empresa será de 8:00 a 18:00 horas, siendo la jornada efectiva de los trabajadores y trabajadoras de 7 horas y 30 minutos. Asimismo, se deberá concretar el horario de cada departamento en el calendario laboral.

Si bien el horario de presencia en la empresa será de 8 horas diarias, la jornada efectiva de trabajo será de 7 horas y 30 minutos y los 30 minutos restantes tendrán la consideración de tiempo no efectivo de trabajo:

- 15 minutos diarios de descanso/pausa retribuida.
- 15 minutos diarios de vestuario.

Quedan exceptuadas de lo expuesto en el párrafo anterior las personas trabajadoras del departamento de administración, cuya jornada efectiva será de 7 horas y 45 minutos y los 15 minutos restantes tendrá la consideración de descanso diario retribuido en concepto de descanso/pausa. El exceso de 15 minutos diarios de jornada efectiva será compensado con descanso. A tal efecto, la dirección y cada persona trabajadora perteneciente a este departamento acordarán la forma de disfrute de este descanso.

Registro horario: La empresa tiene implantado un sistema de registro de entrada y salida a través del sistema de fichaje con tarjeta y huella dactilar. En este sentido, todas las personas trabajadoras deberán registrar diariamente su horario de entrada y salida en el trabajo, incluyendo la parada del mediodía para comer.

Artículo 6.— Flexibilidad.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 7.— Horas extraordinarias

Siguiendo los criterios en materia de horas extraordinarias suscrito en el Acuerdo Vasco sobre el Empleo firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

1. Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.
2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:
 - *Primero*: Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
 - *Segundo*: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
 - a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
 - b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.
 - c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

2. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º, serán compensadas por tiempo de descanso. La



compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 2 horas por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario. El trabajador/a comunicará a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador/a señalará en igual forma el periodo definitivo del descanso compensatorio.

Podrá acordarse su compensación económica a petición del trabajador/a o en los casos de Fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.- c). En este caso, esas horas se abonarán la hora extra a 15 euros de lunes a viernes y a 20 euros sábados, domingos y festivos.

Artículo 8.— Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de 24 días laborales al año de vacaciones. Serán abonadas conforme al salario base, antigüedad y complemento personal.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado conforme a lo regulado en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.— Licencias retribuidas

1. El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

— Caso de fallecimiento:

- Del cónyuge o hijos/as: 5 días laborables.
- De padres o madres, hermanos/as consanguíneos/as: 3 días laborables.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días laborables.
- De nietos/as y abuelos/as: 2 días laborables.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 Kilómetros: 1 día laboral más. Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: dos días laborables más.

Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

— Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

Cinco días laborales para cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.



- Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del cónyuge, hijos/as y padres o madres consanguíneos: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un período de cuatro horas o más, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario.

Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- Caso de matrimonio/pareja de hecho
 - Del trabajador/a: 16 días naturales. En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa de su intención de contraer matrimonio antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.
 - De los padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as: 1 día laboral. En este supuesto concreto esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.
- Caso de nacimiento de hijos/as: en caso de nacimiento, la madre biológica y el otro progenitor tendrán derecho a un permiso de 16 semanas conforme a lo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Carnet de identidad: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.
- En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, 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 o trabajadora el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta 16 horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias podrán ser empleadas por el trabajador o trabajadora, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o para acompañamiento de hijos/as al médico pediatra.

Estas 16 horas podrán también utilizarse para asistencia a médico especialista del Igualatorio Médico Quirúrgico, en caso de que no sea posible asistir en una hora de consulta compatible con su calendario de trabajo durante una semana. La licencia se disfrutará únicamente durante el tiempo de la consulta médica. Será necesario que el trabajador o trabajadora comunique con una antelación mínima de una semana su propósito de asistir a esta consulta y que entregue un documento que acredite el tiempo que ha permanecido en la consulta.

- Caso de traslado de domicilio habitual: 1 día laboral.
- Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses la empresa podrá pasar al trabajador o trabajadora a la situación de excedencia forzosa.

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



- Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable.
- Caso de lactancia de un hijo/a menos de 9 meses: Ambos progenitores podrán disfrutar simultáneamente del permiso por cuidado de lactante según lo regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Manteniendo el criterio establecido en el apartado B del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.

El cómputo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos se iniciará desde el momento en que el trabajador o la trabajadora cesa en el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo a partir del día siguiente.

3. Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales, con exclusión del plus de producción.

4. Si durante la vigencia del presente pacto se regularan legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los anteriormente descritos, se entenderán incorporados a este artículo.

5. En el apartado 1 de este artículo, en los supuestos A, B, C y D, en caso de matrimonio de padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, entendiéndose por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen, y acreditan suficientemente la condición legal de pareja de hecho.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio, el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, y/o cualesquiera otros permisos no regulados en el presente artículo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la ley de igualdad y demás normativa concordante.

Artículo 10.— Incrementos salariales

Los incrementos salariales durante los años de vigencia del convenio colectivo serán los correspondientes al IPC del año anterior.

Artículo 11.— Plus tóxico, penoso, peligroso y plus producción

Al personal afectado por estas situaciones, deberá abonársele por trabajo efectivo 10 euros/día ó 1,2 euros/hora, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; 12 €/día ó 1,75 euros/hora si concurriesen dos, y 15 euros/día ó 2,25 euros/hora, si fuesen las tres, respetándose en todo caso los valores que efectivamente se perciban si fuesen superiores y congelándose hasta que sus importes se igualen con las cantidades fijadas.

Asimismo, se abonará un plus de producción por importe de 20 euros brutos por camión de granel descargado a los trabajadores/as del departamento de Bridgestone. Este plus es incompatible con el plus de penosidad.

Artículo 12.— Complementos salariales, sábado, domingos, festivos y retenes.

1. Si fuese necesario un sistema de turnos y éste sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos:

120 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.

150 euros/día por cada domingo

180 euros/día festivo de trabajo efectivo.

2. Reten o guardia a disposición de éstas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, y los trabajadores y trabajadoras puedan ser avisados a través de un busca o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado «Complemento de reten», que se abonará a razón



de 30€ por cada día que el trabajador o trabajadora se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje.

Artículo 13.— Antigüedad

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, en número ilimitado, y en la cuantía del 5% del Salario Base conforme al salario base, antigüedad y complemento personal.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, incluidos los periodos de prueba y contratos eventuales.

Toda persona trabajadora que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

Este plus se calculará sobre el salario base pactado en el año 1993 en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia e incrementado en un 20%, estableciéndose en el Anexo de este Convenio la correspondiente columna al efecto que recogerá el valor de un quinquenio de cada categoría.

Artículo 14.— Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

- 15 de julio, por importe de 30 días.
- 22 de diciembre, por importe de 30 días.

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al Salario Base, la antigüedad y complemento personal.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

Artículo 15.— Excedencias

Los trabajadores y trabajadoras que soliciten una excedencia voluntaria de conformidad con lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, por un plazo máximo de un año, tendrán derecho a la conservación del puesto, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes anterior a la finalización de la excedencia. Quedan excluidos los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al grupo profesional 0.

Aquellas excedencias que se soliciten por un período superior a doce meses solo conservarán un derecho preferente a reingreso en las vacantes del igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Para el resto de requisitos se estará a lo dispuesto en el referido artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.— Ropa de trabajo y equipos personales de seguridad

Se entregarán cada año, entre primavera y otoño, dos buzos o camisas, pantalones y chaquetas.

También se proporcionará en caso necesario, prendas térmicas a todo trabajador y trabajadora que lo solicite.

También la Empresa deberá facilitar los equipos personales de seguridad que fuesen necesarios.

Artículo 17.— Complemento por incapacidad temporal:

La dirección de la empresa abonará durante la situación de IT derivada de enfermedad común, los dos primeros días de baja del año, con arreglo al salario base más los complementos salariales, a excepción del plus producción.



Complemento IT accidente laboral y enfermedad profesional: En el supuesto de IT por Accidente de Trabajo y enfermedad profesional, se complementará la prestación por este concepto hasta el 100% de la base reguladora, con las siguientes condiciones y siempre que el hecho causante se produzca en fecha posterior a la firma del Convenio:

- Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.

Igualmente, el referido complemento será de aplicación en el supuesto de accidente in itinere.

Artículo 18.— Mutuas

- A) En caso de que tengan concertada la gestión de procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (I.N.S.S.).

La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S.), y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

- B) En caso de que tengan concertada la gestión de los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

Ante el vencimiento del convenio de asociación para la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal a la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S.), sin que pueda optar en ningún caso por concertar nuevamente dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

Artículo 19.— Seguro colectivo accidentes

La empresa concertará a favor de sus y trabajadoras un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:

- 50.000 euros. En caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 30.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Total, derivada de accidente de trabajo.
- 40.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente trabajo.

La empresa informará de la Póliza concertada a los representantes legales de las personas trabajadoras, o en su defecto, a los propios trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Artículo 20.— Derechos sindicales

Local comité: El comité de empresa dispondrá de un local con llave, habilitado para el normal desarrollo de sus funciones, contará con mesas, sillas, armarios con llaves, material ofimática, ordenador y correo electrónico.

Crédito horario: Cada Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa, previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales retribuidas:



Hasta 100 personas trabajadoras = 20 horas, entre 100 y 250 personas trabajadoras 25 horas, más de 250 personas trabajadoras: 40 horas.

Sección sindical: El delegado de cada Sección Sindical, en el seno de la empresa, correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 20% de la plantilla en empresas de 50 a 100 trabajadores y un 15% de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, podrá disponer de un crédito de 10 y 15 horas respectivamente al mes, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Este Delegado Sindical, podrá acumular mensualmente, si lo necesitase para sus funciones sindicales, de las horas en más que sobre el Estatuto de los Trabajadores está concedido en el presente Convenio para los Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresas de 50 a 100 y de 101 a 250 personas trabajadoras, que sean miembros de su mismo Sindicato y que optaren por cederlas. Esta acumulación sólo se podrá efectuar si así es manifestado por la Central Sindical a la que pertenecen dichos miembros.

En todas las demás garantías y funciones, tanto de estas empresas como de las restantes a quienes no se hace referencia expresa en este apartado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 21.— *Derecho supletoria*

Los aspectos no acordados en el presente Convenio, se remitirá a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

En todo caso, las personas trabajadoras, a título personal, como derecho adquirido y condición más beneficiosa, seguirán manteniendo aquellas situaciones anteriores que les sean favorables.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES

2023	2023			
	Salario base (€)	Plus personal (€)	Paga 2023 (€)	Salario 2023 (€)
AUX ADMINISTRATIVO	1.008,87	652,58	1.661,45	23.260,37
GERENTE	1.850,03	970,36	2.820,39	39.485,41
JEFE ADMINISTRACION	1.456,47	797,98	2.254,46	31.562,44
JEFE DE CUENTAS	1.456,47	797,98	2.254,46	31.562,44
JEFE DE TALLER	1.482,58	816,43	2.299,02	32.186,22
OFICIAL 1. ^a	1.138,62	630,02	1.754,83	24.733,35
OFICIAL 2. ^a	1.077,52	598,31	1.662,80	23.435,46
OFICIAL 3. ^a	1.011,10	652,08	1.651,07	23.260,37
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2. ^a	1.139,83	631,07	1.770,90	24.792,53
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1. ^a	1.250,76	692,17	1.942,94	27.201,09
PEON ESPECIALISTA	988,60	674,54	1.651,34	23.260,37
PEON ORDINARIO	976,43	686,69	1.651,48	23.260,37
RESPONSABLE SISTEMAS	1.456,47	797,98	2.254,46	31.562,44