



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Indusal, S. A. (centro de trabajo en Gallarta) (código de convenio número 48101681012018).

Antecedentes

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

Fundamentos de Derecho

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12/06/2010) 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 9 de julio de 2018.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO EMPRESA INDUSAL
(DELEGACION EL CAMPILLO)****Artículo 1.—Ámbito de aplicación. Funcional, 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 Indusal, S.A. delegación 10.12. en el centro de trabajo de Gallarta-El Campillo, sito en Bizkaia.

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

Artículo 2.— Vigencia, duración y revisión

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primero de enero del 2018, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del 2020. Ambas partes dan por denunciado el presente Convenio el 30 de noviembre del 2020 a los efectos previstos en el artículo 86.2 del ET.

Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del E.T, 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 conculca 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 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 1.747.

Artículo 5.— Calendario laboral

Las empresas vendrán obligadas, junto con la representación de los trabajadores, 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, puentes que se pactasen.

a) Flexibilidad horaria

Se aplicara 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 representantes de los trabajadores.

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

**Artículo 6.— Horas extraordinarias en festivos**

Los y las trabajadoras, debido al sobre esfuerzo que supone, aun siendo voluntario, trabajar los días festivos por circunstancias imprevistas o factores ajenos a la previsión a la hora de hacer el calendario anual laboral, podrán escoger entre dos maneras de cobro:

1. Las horas que efectivamente se trabajen en festivos, tendrán un valor a razón de 17,49 euros/hora.
2. 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 euros/por día efectivamente trabajado.

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

Artículo 7.— Horas extraordinarias ordinarias

Hora extraordinaria en jornada ordinaria se abonará a razón de 10,45 euros por hora trabajada. El importe de la hora extraordinaria en jornada ordinaria, sufrirá el incremento correspondiente al IPC correspondiente a la subida salarial establecida en cada año.

Artículo 8.— Vacaciones

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a un periodo vacacional de 27 días laborables ininterrumpidos o la proporción que corresponda en caso de no llevar ligado a la empresa 12 meses. 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 trabajador, el trabajador 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 9.— Plus de transporte

Se abonará el importe de un viaje de ida y vuelta por día efectivamente trabajado, del transporte público que empleen los trabajadores que vivan a más de dos kilómetros de distancia del centro de trabajo.

Los desplazamientos que por una causa de trabajo tengan que realizar los trabajadores, se computarán como tiempo efectivo, siendo por cuenta de la empresa los gastos que ocasionen.

Artículo 10.— Licencias retribuidas

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

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge: 8 días naturales.
- b) En caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos, consanguíneos o políticos, nietos y abuelos: 3 días naturales.
- c) 2 días en caso de ingreso, hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo usar este tiempo durante el tiempo que dure la hospitalización.
- d) Nacimiento de hijo o hija: 3 días naturales.

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

- e) Por matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural.
- f) En caso de matrimonio del trabajador: 20 días naturales, siempre que se inicie su disfrute en día no coincidente con sábado.



- g) Un día por cambio de residencia habitual, entendiéndose por residencia habitual la que consta en el contrato de trabajo. El cambio deberá justificarse con el certificado de empadronamiento.
- h) Horas de médico: 8 horas anuales y con hijos a cargo menores de 14 años y personas con dependencia, 8 horas más.
- i) Por el tiempo indispensable por el cumplimiento inexcusable de carácter público y personal y Osakidetza (Campañas de Osakidetza, Mamas, Colon y Ginecología).
- j) 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.

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 trabajador se establece en un 7% sobre el salario base del Convenio de su categoría profesional.
- c) El trabajador 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 tendrán los siguientes incrementos sobre la vigente en cada uno de los años que le preceden:

- Subida año 2018: IPC (Anexo I).
- Subida año 2019: IPC.
- Subida año 2020: IPC.

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

La empresa garantizará a los trabajadores 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 trabajador. De este carácter voluntario solo se exceptuará, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores 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 trabajador 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 trabajadores afectados.

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



La dirección de la Empresa será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador 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.

Artículo 14.— Ropa de trabajo

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

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

Artículo 15.— Clasificaciones profesionales

La empresa, realizará 3 cambios de categorías profesionales al año, a través de fichas de evaluación de competencias profesionales que se desarrollarán en consenso con el presente comité de empresa.

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 trabajadores 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 trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, Delegados de Personal y Comité de Empresa, cuyas funciones, 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 mensuales.

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, 5.º (Confederación Empresarial de Bizkaia-Cebek).

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

Artículo 21.— *Contrato de relevo*

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

Se creará una comisión para establecer 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.

Será función del comité realizar un diagnóstico de la empresa y acordar un plan sistematizado para superar y evitar las situaciones de discriminación y desequilibrios entre hombres y mujeres que se produzcan.

Para realizar el diagnóstico y para diseñar el plan se contará con la participación de personas asesoras o técnicas de la empresa.

Además de acordar el plan de igualdad de oportunidades, también será función de este comité hacer su seguimiento, analizar el grado de cumplimiento e implementar las medidas correctoras que sean necesarias.

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 lo 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.

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 período de disfrute del permiso por lactancia corresponden al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria.

El trabajador o trabajadora 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 ETT. Podrá ser disfrutado por padre o madre si ambos trabajan previo justificante de que no lo disfrute el otro cónyuge.

Artículo 27.— Inaplicación y descuelgue

En consonancia con el artículo 82-3 del E.T. sobre 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 período 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 trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período 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 delegados 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 período 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 aplicará 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-Orpricce 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 trabajadores 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 y las trabajadoras de Indusal (Delegación Gallarta-El Campillo), y en todo lo no previsto en el articulado 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.



TABLA SALARIAL AÑO 2018

Personal taller planta	Euros
Oficial 1. ^a	1.015,66
Oficial 2. ^a	988,67
Oficial 3. ^a	977,54
Especialista	965,40

Administrativos	Euros
Jefe de 1. ^a administrativo	1.239,35
Jefe de 2. ^a administrativo	1.165,98
Oficial 1. ^a administrativo	1.104,18
Oficial 2. ^a administrativo	1.026,97
Aux. administrativo 1. ^a	991,18

Técnicos	Euros
Director técnico	1.567,58
Encargado general	1.239,35
Encargado de sección	1.119,61

Mantenimiento	Euros
Jefe de taller	1.239,35
Oficial 1. ^a	1.015,66
Oficial 2. ^a	988,67

Transporte	Euros
Conductor	1.015,66