SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Seguridad Social

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 Pronutec, S.A.U. (código de convenio 48100532012013).

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 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 3 de noviembre de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

cve: BOB-2022a011

CONVENIO COLECTIVO DE PRONUTEC, S.A.U.

Artículo 1.—*Ámbito Funcional y Personal*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales existentes entre la empresa Pronutec, S.A.U. sita en Parque Empresarial Boroa, Parcela 2C-1 s/n de la localidad de Zornotza (Amorebieta) y sus personas trabajadoras.

Artículo 2.—*Vigencia, Duración y Denuncia*

1. El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 5 años: 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023; no obstante, sus efectos económicos se retrotraen al 1 de Enero del 2019.

2. El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente el 1 de Noviembre del 2023.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.—*Vinculación al Convenio Provincial en materias no fijadas en éste Convenio*

Para las materias no contempladas en este Convenio, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación vigente, y a lo establecido en el Convenio del Metal de Bizkaia vigente.

Artículo 4.—*Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán, durante la vigencia de este convenio y con carácter estrictamente personal las condiciones más beneficiosas que tuviera reconocidas cualquier persona trabajadora a la entrada en vigor de este Convenio. Dichas condiciones no serán en ningún caso ni compensables ni absorbibles.

Artículo 5.—*Incrementos Salariales*

Se acuerda una subida salarial, que se consolidará en nómina, durante la vigencia de este convenio según el siguiente detalle:

a) *Subida Años 2019 y 2020*

Dado que el IPC de los años 2019 y 2020 han sido 0,80% (2019) y – 0,50% (2020) el incremento salarial para estos años sería:

— Hasta 25.000 euros: incremento del 2,80% (2019) y 2,50% (2020).

— De 25.001 euros hasta 45.000 euros: incremento del 1,80% (2019) y 1,60% (2020).

— A partir de 45.001 euros: incremento 1,30% (2019) y 1,20% (2020).

b) *Subida Años 2021 a 2023 (ambos inclusive)*

— Hasta 25.000 euros: IPC + 1% (Mínimo 2,10%)

— De 25.001 euros hasta 45.000 euros: IPC + 0,80% (Mínimo 1,40%)

— A partir de 45.001 euros: IPC + 0,40% (Mínimo 0,80%)

Las referencias al IPC lo son al IPC Real estatal, facilitado por el INE, durante el mes de enero del año siguiente.

Los incrementos detallados se aplicarán sobre los siguientes conceptos:

— Salario o sueldo base.

— Complemento personal

— Complemento de salario mínimo garantizado, y

— Complemento de turnos.

El resto de pluses y conceptos económicos se incrementarán durante la vigencia de este convenio en el IPC de cada año.

cve: BOB-2022a011

Se mantiene la Tabla de Antigüedades del Anexo I.

Retribución de tiempo del bocadillo para el colectivo con calendario a turnos (1688 horas/año): a partir del 1 de enero de 2019 se retribuirán 8 minutos diarios, manteniéndose la jornada anual de trabajo efectivo.

Envío recibos de nómina por vía telemática: El abono de la nómina se hará mediante transferencia bancaria y la entrega del recibo en soporte informático, pudiendo las personas trabajadoras obtener una copia impresa cuando lo necesiten. El sistema garantizará en todo momento la confidencialidad de esta información.

A las personas trabajadoras que no dispongan de acceso a internet o de una cuenta e-mail, se les seguirá entregando el recibo de la misma manera que lo reciben actualmente.

Artículo 6.—*Plus nocturnidad*

El sueldo diario se incrementará en un 25% cuando se realice el turno de noche, entendiendo éste como el realizado entre las 22.00 y las 6.00 del día siguiente por cada año de vigencia de este convenio de empresa.

Artículo 7.—*Tabla de Antigüedades*

Se aplicará la tabla expuesta en el Anexo I.

Artículo 8.—*Horas Extra*

Cuando las necesidades de producción así lo exijan se acuerda, un único tipo de Hora Extra, que se aplicará a todo el personal de taller, en cuyo importe van incluidos todos los conceptos:

Para todas las categorías

— Año 2019: 17,81 euros/hora días laborables
22,26 euros/hora domingos y festivos

— Año 2020: 17,81 euros/hora días laborables
22,26 euros/hora domingos y festivos

— Años 2021-2022-2023: Este plus se verá incrementado según lo dispuesto por el Artículo 5.º para el resto de pluses. Conceptos económicos.

*No obstante y con el fin de fomentar la contratación laboral de nuevos trabajadores se acuerda establecer la opción de disfrutar el tiempo realizado en horas extraordinarias por horas de disfrute (opción aconsejable), sobre la base de la siguiente equivalencia:

— 1 hora 45' de permiso por cada 1 hora extraordinaria trabajada en día laborable.

— 2 horas de permiso por cada 1 hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo.

Así como el sueldo el importe de Hora Extra, se verá incrementado en un 25% cuando estas se realicen en el turno de noche, entendiendo éste como el realizado entre las 22.00 y las 6.00 del día siguiente.

Artículo 9.—*Trabajo fuera de las instalaciones de Pronutec*

Como quedó establecido, a partir del año 2000 si por necesidades de Pronutec, S.A., cualquier persona operario del taller debe realizar un desplazamiento de jornada parcial, total o incluso más de un día, para realizar su trabajo fuera de sus instalaciones, además de ser todos los gastos pagados, quedará compensado con un plus, calculado sobre el salario base, de 45% cuando esta circunstancia se de en día laborable y del 75% cuando lo sea en domingo o festivo.

Se computará a tales efectos de equivalencia también el tiempo utilizado en el desplazamiento, tanto en el viaje de ida como de vuelta, que deberá justificar, siempre que coincida fuera del horario laboral que está establecido en el calendario correspondiente. Cuando el tiempo necesitado no exceda del horario de trabajo, la persona operario ha de incorporarse a su puesto de trabajo hasta su cumplimiento.

cve: BOB-2022a011

Artículo 10.—*Plus turnos*

Ya consolidado el sistema de turnos y como se estableció en el Convenio del año 2005 se acuerda un plus de turnicidad del 10 % del Salario Base según categorías, que se establece en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalurgica de Bizkaia vigente. Este plus se verá incrementado según lo acordado, en el Artículo 5.º del presente Convenio.

Se acuerda también, por parte de las personas trabajadoras y en base a la concesión de este plus el poner el máximo interés y empeño por su parte en:

— Eliminación de despilfarros.

— Mejoras de productividad.

— Orden y limpieza en el taller.

— Cumplimiento del horario, y

— Participación en los equipos de mejora.

Artículo 11.—*Plus delegación*

Para los Delegados Comerciales, que ejercen funciones fuera de las instalaciones de Pronutec, S.A. y realizan la prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia, disponiendo para ello de ordenador, mobiliario, medios, herramientas de trabajo, archivos y demás elementos necesarios para el correcto funcionamiento de la Delegación, queda establecido, como ya se venía aplicando desde años anteriores y, siempre que se cumplan las condiciones de trabajo a distancia, el siguiente plus mensual que compensa al delegado comercial por todos los conceptos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario etc.):

— Año 2019: 95,22 euros.

— Año 2020: 95,22 euros.

— Años 2021-2022-2023: Este plus se verá incrementado según lo dispuesto por el Artículo 5.º para el resto de pluses - conceptos económicos.

Artículo 12.—*Plus de transporte y distancia*

Se acuerda pagar un Plus de Transporte mensual, como consecuencia del traslado a las nuevas instalaciones de Boroa en Amorebieta, a todos los trabajadores que a fecha 1 de noviembre de 2007 formaban parte de la plantilla de Pronutec, S.A. y su salario bruto anual (actualizado a fecha 1 de enero de 2007), era inferior a 24.000,00 euros.

Este Plus de transporte, no será aplicable a las personas que a raíz de ese traslado acercaron su domicilio al centro de trabajo.

El importe mensual de este plus se fija para cada año en los siguientes importes/mes que se abonarán por 12 meses:

— Año 2019: 17,43 euros.

— Año 2020: 17,43 euros.

— Años 2021-2022-2023: Este plus se verá incrementado según lo dispuesto por el Artículo 5.º para el resto de pluses - conceptos económicos.

Artículo 13.—*Jornada anual de trabajo*

Para todas las personas trabajadoras de la Empresa la jornada anual de trabajo para cada año de vigencia será:

Para el colectivo con jornada continuada (Trabajo Turnos): 1.688 horas anuales.

Para el colectivo con jornada partida: 1.708 horas anuales.

El colectivo de personas trabajadoras con calendario de jornada partida tendrá derecho a disfrutar de 1 día laborable/año de «libre disposición para asuntos propios» manteniendo la misma jornada anual de trabajo (1708 horas/año calendario jornada partida); el tiempo de ese día se repartirá en el calendario laboral anual entre el resto de días

cve: BOB-2022a011

laborables que comprenden la jornada anual de cada año. Se establece un preaviso mínimo para su disfrute de 1 semana. El disfrute de este día no se fraccionará.

Asimismo se establece la siguiente flexibilidad horaria para el colectivo de personas trabajadoras con calendario de jornada partida y en el periodo que ésta se desarrolle: la hora de entrada será entre las 7:00 horas y las 9:00 horas , debiendo de haberse establecido y organizado antes en cada Departamento un retén de un 1/3; en el primer de año de su aplicación se revisará si en la práctica esta franja horaria supone un problema para la organización del trabajo en equipo y la planificación de reuniones; se mantiene la actual regulación de la pausa de la comida.

Por último, las partes acuerdan establecer durante el año 2021 los criterios de funcionamiento a futuro para la posibilidad de trabajo en casa voluntario para el colectivo de personas trabajadoras con calendario a jornada partida.

Artículo 14.—*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.

La plantilla de Pronutec no tendrá flexibilidad en este convenio, salvo lo pactado en el artículo 21.º del presente Convenio.

Artículo 15.—*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.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO, y no el de arbitraje.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 16.—*Comisión paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria por los firmantes del Convenio, con un máximo de 10 miembros, hasta 5 representantes del Comité de Empresa y hasta 5 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, esta deberá reunirse en el plazo de máximo de siete días.

Serán sus competencias:

— Interpretación de cualquier norma de este Convenio en Empresa.

— Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez deberán ser refrendados por lo menos por el 51 % de los votos totales, teniendo una ponderación del 50% para cada una de las partes (Comité de Empresa y la Representación Empresarial).

Artículo 17.—*Movilidad geográfica, funcional*

En relación a la regulación de la movilidad geográfica (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores) y movilidad funcional (Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores), la empresa se compromete a que en el supuesto que se aplicasen dichas medidas, dicha aplicación se realizara de acuerdo a la redacción legal previa a la denominada Reforma Laboral establecida en el RD Ley 3/2012, de 10 de Febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 18.—*Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo*

En relación a la posibilidad de aplicar el procedimiento de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabaja-

cve: BOB-2022a011

dores, la empresa se compromete a que en el supuesto que fuese necesario desarrollar este procedimiento, se desarrollara de acuerdo a la redacción legal previa a la denominada Reforma Laboral establecida en el RD Ley 3/2012, de 10 de Febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 19.—*Cláusula de blindaje de los contratos*

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

Artículo 20.—*Absentismo*

En relación a la regulación establecida en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete a que en el supuesto que se aplicase dicha medida, dicha aplicación se realizará de acuerdo a la redacción legal previa a la denominada reforma Laboral establecida en el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Complemento a las bajas de la mano de obra directa (MOD) por contingencias comunes IT:

Desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020 se seguirá el siguiente criterio de actuación:

En función del % de la media acumulada de absentismo por IT (excluida la IT maternidad) de la MOD, se acuerda complementar el salario de las personas de este colectivo que estén de baja por IT de acuerdo a la siguiente escala:

— Absentismo MOD menor o igual al 2,5 %: complemento hasta 100% de su salario.

— Absentismo MOD entre el 2,5 % y el 3,5 %: complemento hasta 90% de su salario.

— Absentismo MOD entre el 3,5 % y el 5,5 %: complemento hasta 80% de su salario

— Absentismo MOD superior al 5,5%: no hay complemento.

Este pago se realizará a año vencido, una vez se haya conocido el dato final de absentismo del año en que se haya producido la baja por contingencias comunes IT.

A efectos de este complemento para IT no se tendrán en consideración el plus de turnos, el plus de transporte y distancia, plus de trabajo fuera de las instalaciones, plus delegación, y otros pluses que no tengan el carácter de personales o estén ligados a la prestación de trabajo efectivo.

La empresa informará de la normativa interna y requisitos para tener derecho a este complemento (comunicación-verificación-observancia de las prescripciones médicas-posible pérdida).

A partir del 1 de enero de 2021 se seguirá el siguiente criterio de actuación: durante la vigencia de este convenio se complementará la prestación que perciban los trabajadores MOD en situación de IT (por enfermedad común o accidente no laboral) hasta el 100% del salario bruto de la nómina correspondiente a la misma. Se mantienen el resto de condiciones.

Artículo 21.—*Disponibilidad horaria*

Disponibilidad de horas. Las empresas afectadas por el presente Convenio, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante cada uno de los años de vigencia del mismo, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio o propia de cada empresa.

Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 ó al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 trabajadores, o a 30 trabajadores en empresas de más de

cve: BOB-2022a011

300 trabajadores, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en defecto de dicha representación los propios trabajadores.

La modificación a que se refiere este artículo podrá consistir en:

a) Una realización de horas por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, estableciéndose por la empresa el momento en que hayan de recuperarse éstas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo.

b) Una realización de horas sobre las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo, acordándose entre empresa y trabajadores afectados el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo.

En el supuesto de que por las empresas se haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con el preaviso legalmente previsto. En los casos de fuerza mayor, el preaviso será de 24 horas, excepto en el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos, que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva de trabajo, en los que será el estrictamente necesario.

Del total de las horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se podrán trabajar en sábados, como máximo 4 por año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstos como de trabajo en el calendario laboral. El trabajo efectivo en dichos días se realizará sólo en jornada de mañanas y con el límite en cada una de ellas de ocho horas. La compensación de las horas trabajadas en estos días deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo fijados en el calendario, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador, no se vean incrementados.

Aquellas empresas que trabajen a turnos, podrán trabajar hasta cinco sábados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4 ó 5 máximo), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo, distribuidas según las necesidades de la empresa, y con el límite diario anteriormente establecido.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en una disminución de horas, se garantizará en todo caso que la jornada semanal será como mínimo equivalente a una jornada de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se hayan trabajado con anterioridad, se hará preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

Cuando el trabajador se encuentre desplazado fuera de su lugar de residencia, compensación de dichas horas se hará en fechas que hagan posible que el trabajador pueda disfrutarlas en su domicilio. Si el incremento de jornada se ha dado dentro de un periodo de jornada reducida de verano, el disfrute de esas horas se hará preferentemente en ese mismo período.

En ningún caso estas horas podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias.

cve: BOB-2022a011

A los trabajadores a turnos que se les apliquen estas medidas se les garantizarán por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo.

Si no fuese posible, dentro del año natural, el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas, se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello, el trabajador esté de baja por I.T., en cuyo caso se ampliará el plazo hasta el 31 de Diciembre de ese año.

No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo.

cve: BOB-2022a011

ANEXO I

TABLA PLUS DE ANTIGÜEDAD CON VIGENCIA 2019-2023

	Quinquenios				
	1	2	3	4	5
INGENIEROS Y LICENCIADOS	43,14	86,28	129,42	172,56	215,70
PERITOS	39,64	79,28	118,92	158,56	198,20
JEFES	33,54	67,08	100,62	134,16	167,70
PROYECTISTAS	32,49	64,98	97,47	129,96	162,45
OFICIAL 1.ª, TÉCNICOS Y ADMINISTRACIÓN	28,53	57,06	85,59	114,12	142,65
ENCARGADOS	27,16	54,32	81,48	108,64	135,80
OFICIAL 2.ª, TÉCNICOS Y ADMINISTRACIÓN	25,93	51,86	77,79	103,72	129,65
AUXILIARES	25,93	51,86	77,79	103,72	129,65
CAPATAZ A Y B	25,93	51,86	77,79	103,72	129,65
OFICIAL DE 1.ª A Y B	25,46	50,92	76,38	101,84	127,30
OFICIAL DE 2.ª A Y B	23,97	47,94	71,91	95,88	119,85
OFICIAL DE 3.ª A Y B	22,32	44,64	66,96	89,28	111,60
ESPECIALISTA DE 1.ª A Y B	21,79	43,58	65,37	87,16	108,95
PEÓN A Y B	21,44	42,88	64,32	85,76	107,20

cve: BOB-2022a011