

**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 Montajes Portugalete, S.L. (código de convenio 48100602012013).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 16 de octubre de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

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

En Bilbao, a 22 de noviembre de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO MONPORSIA 2023 Y 2024****Artículo 1.—Ámbito de aplicación**

El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras de Monporsa, cualesquiera que sea su categoría laboral, con excepción de aquellas que ostentan la doble condición de trabajadores/as y socios/as de la empresa, las cuales se regirán también por los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración y Junta General de Accionistas a la que pertenecen.

**Artículo 2.— Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, sea cual fuere la fecha de aprobación y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024. El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora del mismo el día 1 de noviembre de 2024, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el Convenio siguiente, en el plazo de 30 días. Se acuerda expresamente 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.— Salarios**

Se efectuarán las transferencias de las nóminas antes del día 5 de cada mes o en el día laborable más próximo en caso de ser festivo.

El salario anual constará de 14 pagas, incluidas 2 pagas extraordinarias, que se abonarán, como es costumbre en la empresa, de salario real.

Las tablas salariales de Monporsa para el año 2023 y 2024 se incrementarán en un 4,00% y 3,50% respectivamente, quedando como se detalla a continuación:

Año 2023	Salario bruto mensual	Salario bruto anual
ENCARGADOS/AS	2.572,11	36.009,54
JEFES/AS DE EQUIPO	2.137,36	29.923,04
OFICIALES/AS DE 1ª	1.816,00	25.424,00
OFICIALES/AS DE 2ª	1.535,97	21.503,58
OFICIALES/AS DE 3ª	1.505,40	21.075,60
PEONES/AS – PEONES/AS ESPECIALISTAS	1.505,40	21.075,60

Año 2024	Salario bruto mensual	Salario bruto anual
ENCARGADOS/AS	2.662,10	37.269,40
JEFES/AS DE EQUIPO	2.200,40	30.805,60
OFICIALES/AS DE 1ª	1.879,50	26.313,00
OFICIALES/AS DE 2ª	1.589,70	22.255,80
OFICIALES/AS DE 3ª	1.559,00	21.826,00
PEONES/AS – PEONES/AS ESPECIALISTAS	1.559,00	21.826,00

**Artículo 4.— Cláusula de descuelgue**

La empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 del Estatuto de los Trabajadores.



Ambas partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se podrá aplicar a instancia de ambas partes.

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

#### **Artículo 5.— Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo será de 1698 horas anuales efectivas indistintamente para la jornada partida o continua. La dirección de cada centro de trabajo, previa consulta con los/las delegados/as de personal de dicho centro de trabajo, elaborará anualmente el calendario laboral, procurando esté elaborado antes del 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior al que se refiere dicho calendario.

#### **Artículo 6.— Licencias retribuidas**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las licencias retribuidas establecidas en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2022-2025, o el que lo sustituya en su momento, en el RDL 5/2023 del 28 de Junio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras de Monporsa podrán disponer de un permiso de 8 horas anuales para asuntos propios, previa comunicación a la Dirección Técnica de la empresa, con una antelación mínima de quince días.

#### **Artículo 7.— Incapacidad Temporal**

Se abonará conforme establezca el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2022-2025, o el que lo sustituya en su momento.

#### **Artículo 8.— Conciliación de la vida personal y laboral. Reducción de jornada por guarda legal**

Las personas trabajadoras de Monporsa tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal y mensual, previo acuerdo con la Empresa.

#### **Artículo 9.— Ropa de trabajo**

Se entregarán cada año dos conjuntos de ropa de trabajo. Esta entrega deberá realizarse durante el transcurso de cada semestre natural. Se entregará ropa de abrigo a demanda para aquellos casos en que las circunstancias del trabajo así lo requieran.

#### **Artículo 10.— Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad**

Aquellas personas trabajadoras que pudieran verse afectados por situaciones excepcionalmente tóxicas, penosas, peligrosas percibirán un complemento de 1,09 euros/hora efectiva de trabajo si se dan una, dos o las tres circunstancias señaladas. No obstante, de permanecer tales circunstancias se procurará que este tipo de puestos de trabajo sean rotatorios.

**Artículo 11.— Contrato de relevo**

Toda persona trabajadora que lo solicite podrá acceder a contrato de relevo, estando dicho contrato condicionado a:

- que dicha persona cumpla los requisitos marcados por la normativa legal,
- que pueda la empresa acceder a contratar a personal adecuado para cubrir el puesto de la persona trabajadora a relevar,
- que dicho puesto no se amortice y
- que sea de aplicación la prórroga de la jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo en industrias manufactureras hasta el 31 de diciembre de 2023 según Real Decreto Ley 20/2022 de 27 de Diciembre.

En caso de no ser de aplicación la normativa referenciada se estudiará cada solicitud.

**Artículo 12.— Despido improcedente**

La indemnización por despido improcedente será de 45 días/año tope 42 meses para las personas trabajadoras incorporados a la plantilla de Monporsa antes del 11 de febrero de 2012.

La indemnización por despido improcedente será de 33 días/año tope 24 meses para las personas trabajadoras incorporados a la plantilla de Monporsa a partir del 11 de febrero de 2012.

**Artículo 13.— Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

En las modificaciones sustanciales por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de las condiciones reconocidas a las personas trabajadoras de Monporsa, en virtud de una necesidad de la empresa, que afecten a una, varias o todas las personas trabajadoras de Monporsa, se actuará acorde a lo estipulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores/as.

No se modificarán los salarios ni la jornada de trabajo durante el periodo de vigencia del presente convenio, salvo pacto entre la empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

**Artículo 14.— Dietas, comidas y desplazamientos**

Las personas trabajadoras de Monporsa que, por necesidades de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidad distinta de la que radica su centro de trabajo habitual, percibirán los siguientes conceptos:

- Comida (euros/día) año 2023: 13,50 (presentando el correspondiente ticket de caja).
- Comida (euros/día) año 2024: 13,97 (presentando el correspondiente ticket de caja).
- Kilómetros (euros/km.): 0,31 (para los desplazamientos con vehículo propio).

Para las obras con dieta completa, se irá a gastos pagados, estudiándose cada caso, tal y como se viene haciendo hasta la fecha.

**Artículo 15.— Plus Nocturnidad**

La Empresa se compromete a abonar un plus de 1,30 euros/hora (entre las 22:00 y las 6:00 horas), siempre y cuando la persona trabajadora no tenga un contrato específico para ese horario concreto.

**Artículo 16.— Horas Extraordinarias**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26 del Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2022-2025, o el que lo sustituya en su momento, se considerarán extraordinarias las horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que excedan de la jornada anual que se establezca en el presente convenio.



Las horas extraordinarias que se realicen 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 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo. El trabajador 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 ocasiona un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso se acordará con la persona trabajadora el periodo definitivo del descanso compensatorio.

De manera excepcional podrá acordarse su compensación económica en los casos de Fuerza Mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible. En este caso, esas horas se abonarán conforme a la tarifa acordada entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

**Artículo 17.— *Guardia o Retén***

Para aquellas situaciones excepcionales en que la persona trabajadora deba permanecer de guardia o retén en nocturno, festivo o sábado, la empresa abonará 26 €/día, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabajase.

**Artículo 18.— *Valor del quinquenio***

Valor Quinquenio

- Encargados/as: 26,00 euros/mes.
- Jefes/as de Equipo: 25,00 euros/mes.
- Oficiales/as de 1.ª: 0,81 euros/día.
- Oficiales/as de 2.ª: 0,76 euros/día.
- Oficiales/as de 3.ª: 0,7 euros/día.
- Peones/as – Peones/as Esp: 0,70 euros/día.

**Artículo 19.— *Vacaciones***

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales o 22 días laborables de vacaciones retribuidas. El período o períodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, preferiblemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. Si por necesidades de la empresa no se pudieran disfrutar dentro del año se disfrutarían en años sucesivos.

**Artículo 20.— *Derechos y Obligaciones Sindicales***

A los efectos de regulación de los Derechos Sindicales este convenio se remite a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2022-2025, o el que lo sustituya en su momento. Referente al crédito de horas mensuales retribuidas a los/as representantes de las personas trabajadoras, para el ejercicio de sus funciones de representación, éstas deberán justificar debidamente que las ausencias de su puesto de trabajo son para tal fin. Así mismo los/las representantes de las personas trabajadoras deberán colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad de la empresa.

**Artículo 21.— *Desacuerdos y Derecho Supletorio***

En lo no previsto en estos acuerdos se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2022-2025 o el que lo sustituya en su momento.

**Artículo 22.— *Comisión Paritaria***

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los/as firmantes del Convenio con un máximo de ocho personas, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial.



Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias la interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo y el desarrollo de los compromisos contenidos en el mismo.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 parte cualesquiera de las representaciones los solicite.

Cualquier miembro de la comisión podrá tener un suplente previo aviso y aceptación por parte de 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 PREII (BOPV 474/2000).