

**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 Serveo Servicios, S.A. Mantenimiento Museo Guggenheim Bilbao (código de convenio número 48100511012015).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 22 de febrero 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 marzo de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A. Y SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO EN EL MUSEO GUGGENHEIM DE BILBAO (BIZKAIA)

Determinación de las partes que concertan el convenio

Son firmantes del presente convenio por la Representación Sindical, el Delegado de Personal (LAB) y la Dirección de la Empresa Serveo Servicios, S.A.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en la Legislación vigente y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

1. Ámbito y vinculación

El presente convenio de empresa se aplicará a todos los trabajadores de Serveo Servicios que prestan sus servicios en la sección de Mantenimiento en el Museo Guggenheim Bilbao.

2. Duración, vigencia y denuncia

La duración del presente convenio será de 4 años (2023, 2024, 2025 y 2026).

El presente convenio entrara en vigor a partir del día de su firma. No obstante, sus efectos económicos y ámbito de aplicación se retrotraerán al 1 de enero de 2.023. Siendo el periodo de vigencia el comprendido entre la firma y el 31 de diciembre de 2026.

El convenio quedara automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora del mismo el día 1 de noviembre de 2026, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de 2 mes a partir de fecha señalada.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del 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.

3. Empleo

La dirección de la empresa aplicara este convenio al personal de nueva incorporación en la plantilla de mantenimiento en el centro Museo Guggenheim Bilbao.

4. Aspectos económicos

Las condiciones económicas se modificarán anualmente como se expone a continuación:

- Incremento 2023: Las tablas salariales del año 2023 se modificarán en la resultante de aplicar el IPC estatal del año 2022 (5,7%).
- Incremento 2024: Las tablas salariales del año 2024 se modificarán en la resultante de aplicar el IPC de CAPV interanual de junio 2024 con un diferencial de + 1%, y se aplicarán a partir del mes de agosto de 2024.
- Incremento 2025: Las tablas salariales del año 2025 se modificarán en la resultante de aplicar el IPC de CAPV interanual de junio 2025 con un diferencial de + 1%, y se aplicarán a partir del mes de agosto de 2025.
- Incremento 2026: Las tablas salariales del año 2026 se modificarán en la resultante de aplicar el IPC de CAPV interanual de junio 2026 con un diferencial de + 1%, y se aplicarán a partir del mes de agosto de 2026.

TABLAS SALARIALES AÑO ENERO 2023 A JULIO 2024

	OF. de 1. ^a Mto (€)	Peon espec. (€)	OF. de 1. ^a adm (€)	Jefe de taller (€)	Encargado (€)	Ing. técnico (€)
SALARIO BASE DIARIO	39,82	33,53	—	—	—	—
SALRIO BASE MENSUAL	—	—	1.354,77	1.606,84	1.291,54	1.863,50



	OF. de 1. ^a Mto (€)	Peon espec. (€)	OF. de 1. ^a adm (€)	Jefe de taller (€)	Encargado (€)	Ing. técnico (€)
PLUS ACTIVIDAD (DIARIO)	18,37	16,17	20,10	21,50	19,36	22,69
PLUS INCENTIVO (DIARIO)	7,24	6,49	7,99	7,38	7,63	8,55
PLUS INSTALACIONES TURNO	106,94					
PLUS NOCTURNIDAD	18,00	18,00	18,00	18,00	18,00	18,00
PLUS SABADOS	42,72	42,72	42,72	42,72	42,72	42,72
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57

Los pluses serán abonados en la cantidad fijada para una jornada completa de trabajo, fuera una jornada parcial, se abonará de forma proporcional al tiempo efectivo de trabajo, en la jornada que fuere.

Se acuerda para todos los trabajadores afectados por el ámbito personal del presente Convenio un pago único de 450 euros brutos, el cual se hará efectivo en la nómina del mes de publicación del Convenio y si no fuera posible en el mes inmediatamente siguiente.

Las horas extras, que se efectuarán en situación de emergencia, tendrán el siguiente cambio en tiempo libre:

- 1 hora extra realizada en día laborable, equivaldrá a 2 horas de disfrute.
- 1 hora extra realizada en día festivo, equivaldrá a 2,5 horas de disfrute.

5. Jornada de trabajo

La jornada anual será de 1670 horas.

A los efectos de lo establecido en el artículo 34.2 del ET, se acuerda que el máximo a establecer de distribución irregular de la jornada a lo largo del año será del 5% de la jornada de trabajo.

6. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán semestralmente una gratificación extraordinaria, dos en cómputo anual, que percibirán de la siguiente manera:

- En julio, por importe de 30 días.
- En diciembre, por importe de 30 días.

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al salario base, antigüedad, y el plus actividad y plus incentivo del mes anterior al pago en base a la siguiente fórmula:

$$[(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 30 \text{ días}] + [(\text{Plus actividad} + \text{Plus incentivo}) \times \text{N.º días laborales del mes anterior a la paga (mayo y noviembre)}] \times (\text{N.º días trabajados} / \text{N.º días naturales semestre anterior a la paga (mayo y noviembre)})$$

$$\frac{\text{Salario base} + \text{antigüedad}}{\text{días}} \times 30 + \frac{(\text{Plus actividad} + \text{plus incentivo}) \times \text{N.º días laborales del mes anterior a la paga (mayo y noviembre)}}{\text{días}} \times \frac{\text{N.º días trabajados}}{\text{N.º días naturales semestre anterior a la paga (mayo y noviembre)}}$$

7. Vacaciones

Se establecen 22 días de laborables de periodo vacacional al año.

Los días de vacaciones, especialmente puentes, solo podrán ser disfrutados por 1 trabajador de cada gremio. Por ejemplo, 1 del grupo de electricistas, 1 del grupo de pintores, 2 del grupo soldador/albañil/carpintero/oficios.



En el caso de que algún trabajador en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encontrase en situación de IT o bien se encontrase hospitalizado, las vacaciones se aplazarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La cuantía a percibir en el periodo de vacaciones será la resultante de la fórmula:

Salario real de los 3 meses naturales anteriores / 90 días x nº de días de vacaciones

8. Incapacidad Temporal

En caso de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de IT hasta el 100% el 1.º y 2.º día y a partir del 3.º al 90 % en ambos casos de la Base Reguladora Diaria del mes anterior.

Las bajas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional serán abonadas con el 100 % de la Base Reguladora Diaria del mes anterior, desde el primer día.

9. Licencias y permisos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Caso de fallecimiento:

- De cónyuge: 5 días naturales.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as, tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, biznietos/as: 3 días naturales.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días laborales.
- De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as: 2 días laborales.

A los efectos del permiso de fallecimiento, se equiparán familiares de 3º grado de consanguinidad o afinidad, con los familiares de 2º grado. Establecido en el convenio actual.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día natural más.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días naturales más.

En el caso de que la persona trabajadora estuviese desplazada fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del familiar fallecido.

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

B) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del 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 en este apartado:

Si con motivo de este permiso se hiciera necesario hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 Km (i/v), el permiso se ampliará en 2 días naturales más.

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

C) Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas de cónyuge, hijos/as y padres/madres consanguíneas/as: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de cuatro horas o más, la persona 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.



En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención.

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

D) Caso de matrimonio:

— De la persona trabajadora: 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar la persona trabajadora a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

— De los padres/madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as: 1 día natural. 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.

En caso de discrepancia en la aplicación de este apartado e) conforme a la legalidad vigente se podrá someter la misma a la comisión mixta del convenio.

E) 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.

F) 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 trabajo se prescriba dicha consulta por la persona facultativa de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa 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 la persona trabajadora, igualmente con justificación, para acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos/as a profesionales de medicina pediátrica.

G) Caso de traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

H) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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 la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora a la situación de excedencia forzosa.

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

I) Caso de realización de funciones sindicales o de RLPT: Según lo dispuesto en los artículos 28 y 29 del Convenio Colectivo del Metal de Bizkaia.

J) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.



- K) Caso del cuidado de lactante menor de 9 meses: A elección de la persona trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. Se podrá acumular la hora diaria de ausencia al trabajo a petición de la persona trabajadora y esta acumulación se podrá hacer en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

2. 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/as, se iniciará desde el momento en que la persona 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.

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

5. En los supuestos A), B), C), y D) en caso de matrimonio de padres/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.

Para el año 2023 se establecen 22 horas al año de permiso retribuido para asuntos propios, que se irá incrementando en 2 horas en cada uno de los años de vigencia del Convenio hasta alcanzar en el año 2026, 28 horas. Estas horas se solicitarán dentro del año natural y si por causas del servicio a prestar no se pudiesen disfrutar en la fecha solicitada, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año posterior al devengo.

El permiso por asuntos propios, deberán solicitarse con una antelación mínima de 4 días laborables a la fecha del disfrute solicitado, y deberán aprobarse por la empresa en atención a necesidades productivas o de organización debidamente justificadas.

El inicio del disfrute de las licencias y permisos regulados en el presente artículo se hará, en todo caso, en día laborable para la persona trabajadora que los disfrute, a partir del hecho causante.

Se reconoce un premio de antigüedad, consistente en 1 día de permiso retribuido para aquellos trabajadores que alcancen 20 años de antigüedad.

10. Jubilación parcial

El trabajador que reúna los requisitos legales podrá ejercer el derecho a la jubilación por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente en cada momento, de acuerdo con lo estipulado en la misma y la Empresa posibilitará los trámites correspondientes para que esta pueda llevarse a cabo.



No obstante, lo anteriormente expuesto, las partes firmantes del presente convenio, acuerdan expresamente, que al objeto de posibilitar la renovación de plantilla, aquellos trabajadores que soliciten la modalidad de jubilación parcial, esta deberá estar comprendida entre un mínimo de un 50% y un máximo del 50% (porcentaje referido a la jornada de un trabajador a tiempo completo), disminuyendo la retribución como consecuencia de la reducción de jornada, quedando fijada en el correspondiente porcentaje de su salario real fijo.

Sin perjuicio de lo anterior, será potestativo para la empresa y bajo su única decisión optar a otra modalidad de contratación para la persona relevista.

La persona trabajadora podrá solicitar la modalidad de prestación de servicios, ya sea diaria, semanal, mensual, anual o plurianual, que deberá ser aceptada por la Empresa en función de las circunstancias concretas del servicio que se deba prestar en cada caso. En caso de falta de acuerdo entre la Empresa y la persona empleada sobre la modalidad de prestación de servicios, será aplicable la prestación diaria, semanal o mensual de servicios, atendiendo a las necesidades de la organización de servicios.

En todos los casos, el trabajador deberá comunicar a la Empresa su deseo de jubilarse por cualquiera de las modalidades, al menos con una antelación de un mes.

11. Seguridad y salud laboral

Se adoptarán todas las medidas necesarias para la mitigación de todos los riesgos derivados en el trabajo y/o enfermedades profesionales, adoptándose todas las medidas correctoras necesarias para la realización del mismo. Así como la aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

12. Asambleas y reuniones

La empresa autorizara la celebración de asambleas retribuidas al 100% dentro de las horas de trabajo, y convocadas por la representación sindical, hasta un máximo de 5 asambleas al año, cuya duración conjunta y acumulada no exceda de 8 horas. Estas asambleas se comunicarán a la dirección de la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación.

13. Cursos de formación

Una formación de calidad repercute en el buen funcionamiento de la empresa y los trabajadores.

Los cursos de formación deberán llegar a todos y cada uno de los trabajadores, con contenidos dirigidos a su formación personal y profesional.

14. Comisión mixta paritaria

Se crea una Comisión Paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta Comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por el Delegado de Personal y un Representante de la Empresa, uno por cada estamento, que podrán acudir a las reuniones con un asesor, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.



Para cada reunión se nombrará un secretario, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones y de los acuerdos o desacuerdos si los hubiese de forma expresa. El acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

De conformidad con lo establecido en los artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes. 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 los Trabajadores y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de la Representación de los Trabajadores, para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al órgano para la resolución de los procedimientos para la inaplicación de convenios colectivos del País Vasco.

15. Inaplicación o descuelgue de las condiciones pactadas en el presente convenio

Es intención de las partes firmantes, dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el convenio colectivo durante toda la vigencia del mismo. En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción vendrá obligada a iniciar el siguiente procedimiento:

- 1) La empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días ante la representación legal de los trabajadores. Expondrá las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar o reducir sus efectos sobre los trabajadores y trabajadoras afectados. Durante el periodo de consultas las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución del acuerdo. El acuerdo será adoptado por la mayoría de cada parte de los representantes de los trabajadores.
- 2) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas cualquiera de las partes, podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada parte.

En caso de que los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales anteriormente señalados no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación o descuelgue al ORPRICCE o Comisión Consultiva Nacional en su caso.

**16. Anexo**

El presente convenio mantendrá en vigor todo su contenido de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del ET

En todo lo no previsto en este convenio se aplicará lo establecido en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia a en vigor si lo hubiese.

Genero neutro

El contenido y la redacción de este convenio se efectúa bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones, utilizando el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.