

**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 Comfica Soluciones Integrales, S.L., centro de trabajo de Bizkaia (código de convenio 48101751012018).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 27 de marzo de 2024 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 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 8 de abril de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**III. CONVENIO COLECTIVO COMFICA SA CENTRO DE TRABAJO BIZKAIA****Artículo 1.— *Determinación de las partes***

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Comfica S.A. en Bizkaia, Polígono Industrial Granada A-B parcela 5 (Ortuella) y la representación legal de la empresa.

Artículo 2.— *Ámbito funcional, territorial y personal*

El presente Convenio Colectivo se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de Bizkaia de la Empresa “Comfica SA” en el centro de Trabajo Bizkaia

Artículo 3.— *Ámbito Temporal*

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4.— *Vigencia, denuncia y prórroga*

Una vez finalizada la duración pactada para el presente Convenio Colectivo, todas y cada una de las cláusulas de este serán plenamente vigentes hasta el momento en que las partes legitimadas para ello acuerden la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo.

La denuncia para la revisión del Convenio Colectivo podrá formularla cualquiera de las partes, por escrito razonado, en el que se detallarán los puntos objeto de revisión, que se deberá entregar a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo o de aquellos apartados que correspondan un mes antes de finalizar la vigencia de este o de los apartados indicados.

Artículo 5.— *Vinculación a la totalidad y derecho supletorio*

Las condiciones aquí pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general y en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Bizkaia. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que se vengán aplicando hasta el momento.

Artículo 6.— *Garantía Personal*

Todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente Convenio Colectivo, tendrán la consideración de mínimas. Respetándose las condiciones personales que excedan de las establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 7.— *Inaplicación del Convenio Colectivo y Resolución de discrepancias*

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 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 de este que prevé el art. 86.1 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 mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

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 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 los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 8.— Comisión Mixta Paritaria*Composición*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio Colectivo.

La Comisión estará integrada por igual número de representantes de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar ocasional o permanentemente los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones

Son las funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo se pudieran suscitar en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender e informar por escrito, de forma previa y obligatoria, antes de acudir a cualquier otra vía, sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en el centro de trabajo, por la aplicación o interpretación derivadas del Convenio Colectivo.

Funcionamiento

Cualquiera de las partes podrá convocar reunión de la Comisión Paritaria Mixta indicando explícitamente los temas que se deben abordar.

La misma deberá reunirse en un plazo no superior a 7 días, desde la convocatoria.

Las deliberaciones de la Comisión Mixta Paritaria no podrán prolongarse por un espacio superior a un mes a contar desde la primera reunión, si no existe acuerdo por las partes para prolongar dicho tiempo.

Resolución de Desacuerdos

En aquellos casos en los que la Comisión Paritaria Mixta no alcance acuerdo sobre la materia de la que debía entender en el periodo establecido, éste será elevado al PRECO – Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca -, quedando sometidas ambas partes a los procedimientos de conciliación o mediación previstos en el mismo.

Artículo 9.— Comisión Absentismo

Se crea una comisión de carácter paritario para estudiar el absentismo en la empresa y proponer medidas de mejora de este.

Artículo 10.— Comisión Productividad

Se crea una comisión de carácter paritario que mensualmente analizará la productividad colectiva y propondrá medidas que mejoren la misma.

Artículo 11.— Desarrollo Profesional

El personal técnico de I+M y PEXT que sea contratado a partir de la firma de este convenio será contratado como Oficial de 1.^a siempre que tenga experiencia laboral de más de 24 meses contratada en el sector.



En caso de carecer de dicha experiencia, logrará la condición de Oficial de 2^a transcurridos 12 meses desde su incorporación y la Oficialía de 1.^a tras 12 meses en la categoría de Oficial de 2.^a.

Artículo 12.— Estructura Retributiva

La estructura retributiva del personal sujeto al presente convenio colectivo será la propia del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia más el complemento referido en el artículo 13 del presente convenio.

Los conceptos salariales percibidos por el personal sujeto a este convenio con arreglo al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia serán actualizados en virtud de lo establecido por dicho convenio en cada momento, con los condicionantes recogidos en el artículo 14 del presente acuerdo.

Artículo 13.— Complemento técnicos I+M y PEXT

El complemento de puesto de trabajo creado en el I convenio colectivo de Comfica Bizkaia, se consolidó en el II Convenio como parte de la estructura retributiva manteniéndose de manera permanente.

Este complemento no será absorbible ni compensable.

Artículo 14.— Salarios

Desde el 1 de enero de 2024 todos los conceptos salariales que se vienen percibiendo (Salario Base, Plus convenio, Complemento puesto de trabajo, Plus carencia de incentivos, mejora voluntaria.) se le aplicará una nueva subida del 3,6% que se suma a la realizada en enero del 2024 como garantía mínima correspondiente al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia quedando así cerrada cualquier subida para el año 2024.

El 1 de enero de 2025, todos los conceptos salariales que se vienen percibiendo (Salario Base, Plus convenio, Complemento puesto, Plus carencia de incentivos, mejora voluntaria.) se le aplicará una subida mínima del 0,5% más el IPC estatal del 2024 siempre que éste sea positivo. Dicha subida, se sumará a la subida que se realizará en enero del 2025 como garantía mínima correspondiente al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia

El 1 de enero de 2026, todos los conceptos salariales que se vienen percibiendo (Salario Base, Plus convenio, Complemento puesto, Plus carencia de incentivos, mejora voluntaria.) se le aplicará una subida mínima del 0,5% más el IPC estatal del 2025 siempre que éste sea positivo. Dicha subida, se sumará a la subida que se realizará en enero del 2026 como garantía mínima correspondiente al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

Ningún trabajador o trabajadora de la plantilla tendrá un salario menor que un oficial de 1.^a, tras la suma de todos los conceptos incluido el complemento de puesto de trabajo y exceptuando la antigüedad.

Artículo 15.— Absorción y compensación

Las subidas salariales establecidas en el artículo 14 del presente convenio serán absorbibles y compensables en caso de producirse eventuales revisiones o cambios introducidos por el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia; exceptuando lo que marque dicho convenio provincial en referencia a las subidas de garantía mínima para el año 2024, 2025 y 2026 que serán aplicadas a todos los conceptos salariales.

Artículo 16.— Complemento Incapacidades Temporales

La empresa complementará hasta el 100% del salario real, vigente en cada momento, en los casos de incapacidades laborales temporales tanto motivadas por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

**Artículo 17.— Antigüedad**

Toda la plantilla actual de Bizkaia seguirá generando, como ha sido reconocido por sentencia, el 5% de su salario base por cada quinquenio que cumpla de antigüedad en la empresa.

Artículo 18.— Jornada anual de trabajo, Vacaciones y exceso de jornada anual

Corresponden 23 días laborables de vacaciones al año.

La recuperación del exceso de jornada se realizará como viene realizándose, recuperando 40 horas por medio de la reducción de 1 hora diaria en jornada de verano y el resto del exceso de jornada en días completos.

Las bajas médicas por contingencias profesionales y por maternidad/paternidad computan como días efectivamente trabajados para el exceso de jornada anual. En el caso de bajas por enfermedad común, 24 días laborales de dichas bajas, computaran como días efectivamente trabajados para el exceso de jornada.

La jornada máxima anual se reducirá en 8 horas a partir del 1 de enero de 2025 y de otras 8 horas en el 2026. La manera de disfrute de dicha reducción de jornada máxima anual deberá de ser pactado a lo largo de 2024. En caso de no llegar a un acuerdo se aumentará el número de días en verano con jornada de 7 horas pasando a recuperarse 48 horas en las 2025 y 56 horas a partir del 2026 por medio de la reducción de 1 hora diaria en jornada en verano y el resto en días completos.

La jornada anual de trabajo para el año 2024 es en jornada continua de 1672 horas y de 1692 horas en jornada partida.

La jornada anual de trabajo para el año 2025 es en jornada continua de 1664 horas y de 1684 horas en jornada partida.

La jornada anual de trabajo a partir del año 2026 es en jornada continua de 1656 horas y de 1676 horas en jornada partida.

Artículo 19. Horario de Trabajo y flexibilidad

El horario de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será el que se viene realizando y en las condiciones que en las que se vienen realizando a la fecha de la firma del convenio. En este supuesto, seguirán sin ser de aplicación las «medias dietas» señaladas en el Convenio Provincial.

En concreto el horario para toda la plantilla, incluido el despacho de I+M, es de 8:00-16:00 de lunes a viernes.

Entre los despachadores 1 de ellos, priorizando voluntarios, realizara turno de 7:00 a 15.00 horas de lunes a viernes.

Para el personal de Almacén su horario será de 7.00 a 15:00 de lunes a viernes.

Para la atención de hijas e hijos de hasta 16 años y de convivientes o familiares hasta 1.º grado que sean dependientes, se acuerda la flexibilidad de 1 hora en la entrada o salida de la jornada laboral siempre gestionado con la persona responsable de proyecto.

Artículo 20.— Turno de Tarde

Todo el personal técnico de I+M y PEXT será convocado de manera rotativa, priorizando voluntarios para cubrir el turno de tarde, que se desarrollará entre las 13:00 y las 20:00 horas de lunes a viernes, de manera que cada turno sea cubierto por dos personas. Estas 7 horas de jornada laboral de tarde, computarán como 8 horas de trabajo efectivo.

Todo el personal de despacho de I+M será convocado de manera rotativa, priorizando voluntarios, para cubrir el turno de tarde, que se desarrollará entre las 12:00 y las 19:00 horas de lunes a viernes, de manera que cada turno sea cubierto por 1 persona como máximo. Estas 7 horas de jornada laboral de tarde, computarán como 8 horas de trabajo efectivo.

**Artículo 21.— Turno de noche**

En Comfica Bizkaia no se realizará de manera regular turno de noche.

En caso de darse una situación puntual extraordinaria, suficientemente justificada, por el tiempo mínimo necesario y siempre con acuerdo con el Comité de empresa, se compensará dicho turno con un complemento de 100 euros por día de trabajo.

Artículo 22.— Guardias

Se realizarán guardias por toda la plantilla incluido los despachadores.

Las guardias se realizarán los sábados de 8:00 a 16:00, priorizando voluntarios dos técnicos y uno de despacho. Las guardias de despacho son necesarias para atender a los técnicos además de preparar el trabajo para el lunes de todos los técnicos

Para el año 2024 las condiciones de las guardias pasarán a ser compensadas con 77,5 euros más un día de libranza por cada día de guardia realizado.

Para el año 2025 las condiciones de las guardias pasarán a ser compensadas con 77,5 euros + IPC estatal de 2024 euros, más un día de libranza por cada día de guardia realizado.

Para el año 2026 las condiciones de las guardias pasarán a ser compensadas con el precio establecido para el año 2025 aplicándole una subida igual al IPC estatal del 2025, más un día de libranza por cada día de guardia realizado.

Con el objetivo de adaptarnos a la petición de la empresa, y siempre desde la aceptación por ambas partes de 0 horas flexibles, en referencia a los días de libranza generados por las guardias se disfrutarán de manera que no coincidan más de una persona librando por dicha causa. Estos días se podrán acumular a días de vacaciones o de exceso de Jornada siempre que exista acuerdo entre las partes teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 23.— Retenes

En día laborable se cobrará por cada día de retén lo establecido por el Convenio provincial de la siderometalúrgica de Bizkaia sumándole el IPC estatal del año anterior. Los sábados, domingos y festivos se cobrará 50 euros sumándole el IPC estatal del año anterior por día de retén, mas 50 euros sumándole el IPC estatal del año anterior si se actúa.

Los retenes serán siempre voluntarios para los y las trabajadoras, pero en todo caso rotativos semanalmente de manera obligatoria para la empresa entre quienes se presenten voluntarios al mismo.

Así mismo se respetarán las 12 horas de descanso entre jornadas desde la finalización de la actuación hasta la entrada al turno del día siguiente.

Artículo 24.— Permisos

Se asimila convivencia a matrimonio en los diferentes permisos establecidos en el convenio de la siderometalúrgica de Bizkaia y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 25.— Contrataciones y sustituciones

Se sustituirá en Bizkaia todas las jubilaciones y salidas que se den durante la duración del convenio por medio de contratos indefinidos de jornada completa siempre que se encuentre el perfil necesario para llevarlo a cabo.

Si se usa el contrato relevo se sustituirá el relevista con una contratación en Bizkaia, siempre que se encuentre el perfil necesario para llevarlo a cabo.

Se acuerda que para el buen funcionamiento del despacho deberá de mantenerse una estructura de 4 personas de despacho. Para ello se buscarán diferentes maneras de tener la plantilla necesaria en el despacho a través de voluntarios entre los técnicos dispuestos a trabajar en el despacho, así como coordinación con otras provincias que puedan ceder recursos para el despacho de Bizkaia, posibles contrataciones, etc.



Se sustituirá con personal contratado en Bizkaia todas las bajas que sobrepasen 15 días de duración en el despacho a través de un contrato de sustitución por baja y siempre que se encuentre el perfil necesario causando baja en la empresa a la vuelta del personal sustituido, no pudiéndose concatenar contratos.

Artículo 26.— Protección ante el despido improcedente

Con el objetivo de favorecer la paz social ambas partes acuerdan que, en caso de que un despido individual o colectivo sea declarado como improcedente por la jurisdicción social, los y las trabajadoras/es afectadas/os por el despido tendrán el derecho a optar entre percibir la indemnización legal correspondiente o ser readmitidos en su puesto de trabajo en las condiciones que regían con anterioridad al despido.

Artículo 27.— Excedencias

Excedencia General.

- Se podrá pedir excedencia por un periodo mínimo de 2 meses y hasta un máximo de dos años con reserva del puesto de trabajo por motivos personales.
- No se podrá volver a pedir hasta pasado 3 años desde su finalización, teniendo preferencia quien no la haya solicitado.
- La excedencia se otorgará por orden Petición.
- Podrán solicitarla un máximo del 5% de la plantilla de manera simultánea.

Excedencias por estudios

- En caso de estar cursando estudios oficiales de formación profesional o universitaria se podrá pedir excedencia por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 8 meses (de octubre a mayo) durante cada año que se esté cursando estudios.
- Solo se podrá pedir un ciclo de excedencias a lo largo de la vida laboral para cursar unos estudios concretos
- La excedencia se otorgará por orden de petición.
- Podrán solicitarla un máximo del 5% de la plantilla de manera simultánea.

Artículo 28.— Días sin sueldo

Se tendrá derecho a coger un máximo de 10 días sin sueldo al año siempre que la organización del trabajo lo permita y solicitados con antelación suficiente. Se podrán coger agrupados en dos bloques de 5 días.

Artículo 29.— Teletrabajo

El acuerdo de Teletrabajo estará vigente mientras se mantenga la relación laboral con COMFICA Servicios Integrales. En caso de cambio de empresa esta podrá optar por revertir este acuerdo y negociar uno nuevo con la RLT o el mantenimiento del existente.

La realización de teletrabajo será siempre voluntaria y por mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa en la siguiente forma:

Se acuerda la realización, siempre que así lo solicite la persona trabajadora, de 2 días de teletrabajo a la semana de lunes a viernes en todos los puestos teletrabajables,

La concreción de los días que la persona prestará servicio a través del modelo de teletrabajo será acordada con su responsable respectivo.

También se podrán hacer en formato teletrabajo, si así lo solicita la persona trabajadora, las guardias de sábado de despacho.

Aquellas personas que realicen su jornada en modalidad de Teletrabajo dispondrán de los medios necesarios para el desempeño de tu trabajo puestos a disposición por la empresa.

El teletrabajo se hará en la misma jornada y horario que le trabajo presencial.

Se cumplirán todas las normas establecidas en las leyes que regulan el teletrabajo.



La decisión de volver a trabajo presencial de 5 días será en exclusiva de la persona trabajadora, avisando con 15 días de antelación. El acuerdo será renovable por años naturales.

Artículo 30.— Plan de igualdad Comfica Bizkaia

Durante el 2024 y primer semestre de 2025, se negociará un plan de igualdad para Comfica Bizkaia contratando la asesoría de una empresa o consultoría externa a propuesta del Comité y acordado con la empresa. Ambas partes acuerdan, el plazo de seis (6) meses, como límite máximo para alcanzar un acuerdo. Transcurrido dicho periodo, las partes podrán optar por acudir a mediación o prorrogar dicho plazo por seis (6) meses más sin que, en ningún caso, el plan de igualdad pueda ser aprobado e impuesto unilateralmente por la empresa.

Artículo 31.— La OTA

La OTA de los vehículos de empresa será a cargo de la empresa durante las 24 horas de día, los 7 días de la semana.

Para ello la empresa se compromete a buscar un método que no suponga adelantar dinero por parte del personal contratado (tarjeta OTA, alquiler de parcelas en domicilio del trabajador/a, etc.).

Mientras se gestiona por parte de la empresa un método más sencillo, cara a cubrir el pago de la OTA, se realizará un abono de 100 euros a todo el personal que tenga vehículo de empresa que será repuesto de manera permanente tras la justificación.