



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 Vigon Oeste, S.A. (código de convenio 48101660012018).

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 12/06/2010) 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 27 de mayo de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO VIGON OESTE, S.A.,
PLATAFORMA BILBAO AÑOS 2021-2023****Artículo 1.— *Ámbito territorial de aplicación***

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo en la Empresa Vigon Oeste, S.A., en el centro de trabajo sito en Bilbao en lo relativo al personal adscrito a la misma.

Artículo 2.— *Ámbito temporal y denuncia*

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde su publicación y hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo denuncia de rescisión o revisión, o salvo que cualquiera de las partes solicite la revisión en las condiciones legales previstas con una antelación de, al menos, dos meses. En todo caso, la aplicación económica de las tablas salariales anexas al presente Convenio tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021.

Tanto la denuncia de rescisión como la de revisión se deberán efectuar de forma expresa y fehaciente, por cualquier medio de los admitidos en Derecho.

Efectuada la denuncia, las partes deberán comenzar la negociación en el plazo de un mes, y vencido el mismo, sus cláusulas normativas continuarán vigentes hasta alcanzar un acuerdo de la misma naturaleza.

En los dos meses posteriores a 31 diciembre de 2023, la Representación Legal de los Trabajadores comunicará a la Dirección de la Empresa su voluntad de mantener y negociar el presente Convenio Colectivo de Empresa. Caso contrario, se aplicará el Convenio Provincial Sectorial (Bizkaia), aunque el mismo no se encuentre vigente en ese momento.

Artículo 3.— *Ámbito funcional y personal*

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de la plantilla con excepción de los cargos de Alta Dirección o miembros del Consejo de Administración y todos aquellos trabajadores a los que se nombran de forma expresa, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.— *Garantías personal. Compensación y absorción*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente existentes que impliquen una condición más beneficiosa para su personal trabajador, en relación con las pactadas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los trabajadores que vengan disfrutando de ellas.

Operarán la compensación y la absorción, entre conceptos homogéneos, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Esta absorción afecta a todos los conceptos contenidos en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.— *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales efectivas de trabajo, durante toda la vigencia del convenio y se distribuirán de lunes a domingo, salvo servicios de urgente o inaplazable necesidad o salvo pacto en contrario con el trabajador.

Los descansos semanales serán de 2 días y entre jornada y jornada de trabajo serán de 12 horas.

La Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. Estas horas serán consideradas como horas ordinarias, a todos los efectos.



La utilización de esta bolsa de horas fuera de los días laborables requerirá acuerdo con el trabajador o bien pacto alcanzado con los representantes de los trabajadores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el párrafo anterior, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 5 días de antelación a la aplicación de la medida, salvo en aquellos avisos urgentes o inaplazables del cliente, debidamente justificados, que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso esta comunicación se hará con el tiempo estrictamente necesario.

Artículo 6. — Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará un período de 23 días laborales de vacaciones, entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive. A efectos de este artículo se computarán como laborables de lunes a viernes, excepto que alguno de estos días tenga la consideración de festivo.

Podrá negociarse individualmente la posibilidad de disfrutar el periodo de vacaciones, fuera de los meses señalados en el párrafo anterior.

Si se disfrutan por meses naturales, el computo del período de vacaciones se iniciará en el primer día laborable del mes. Su comienzo no coincidirá ni con sábados, ni con festivo ni víspera de fiesta.

Artículo 7. — Licencias retribuidas

1. Matrimonio o pareja de hecho del trabajador/a: 18 días naturales. Comenzará a partir del primer día laborable tras el enlace.
2. Matrimonio o pareja de hecho de padres: 1 día.
3. Matrimonio o pareja de hecho de hijos/as ó hermanos/as consanguíneos/as ó políticos/as: 1 día.
4. En caso de enfermedad o accidente grave u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas:
 - Cónyuge o pareja e hijos/as: 3 días laborables.
 - Padres y hermanos consanguíneos: 2 días laborables.
 - Padres y hermanos políticos: 2 días laborables.
 - Nietos y abuelos: 2 días laborables.
5. En el caso de intervención quirúrgica o cualquier tipo de prueba médica que no exija hospitalización, pero sí reposo domiciliario:
 - Cónyuge o pareja e hijos/as: 2 días laborables.
 - Padres y hermanos consanguíneos: 2 días laborables.
 - Nietos y abuelos: 2 días laborables.
6. En caso de asistencia a consulta médica se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad vigente en la compañía. Las horas podrán ser empleadas para consultas médicas propias de la persona trabajadora o para acompañamiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de consulta médica de especialista por el tiempo necesario, tanto para consultas propias de la persona trabajadora como por acompañamiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
7. Fallecimiento del cónyuge o pareja e hijos/as: 3 días laborables.
8. Fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días laborables.
9. Fallecimiento de padres, hermanos consanguíneos ó por afinidad: 2 días laborables.
10. Traslado de domicilio: 1 día.



11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

12. Cuando conste en una norma legal ó convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Se entiende por pareja de hecho, aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen y acreditan suficientemente la condición legal de pareja de hecho, según la normativa vigente en cada momento.

Artículo 8.— Gratificación de San Cristóbal

Con motivo de la festividad de S. Cristóbal (10 de julio), se garantizará a todos/as los/as trabajadores/as dados de alta, independientemente de la situación laboral en la que se encuentren (bajas, vacaciones, permisos, etc), el percibo de una gratificación especial.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban trabajar durante la jornada de la tarde, se les abonará además una gratificación complementaria.

En el caso de que el trabajador preste sus servicios en jornada completa de mañana o de tarde, tendrá derecho a la gratificación completa.

Los incrementos establecidos en los anteriores párrafos serán de carácter progresivo durante la vigencia del convenio; quedando de la siguiente manera:

— Año 2021: 26 euros ó 53 euros por jornada completa.

— Año 2022: 28 euros ó 57 euros por jornada completa.

— Año 2023: 30 euros ó 60 euros por jornada completa.

Este concepto se revisará de acuerdo a los incrementos del convenio provincial.

Artículo 9.— Retribuciones y revisión salarial

El porcentaje de incremento salarial para cada año de vigencia del presente convenio será el establecido en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte por Carretera de Bizkaia.

La Empresa procederá a actualizar en las nóminas los incrementos salariales, en los términos que proceda, cuando disponga de las tablas salariales acordadas en el Convenio sectorial provincial, sin necesidad de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», con la finalidad de poder anticipar, en la medida de lo posible, su percepción.

Artículo 10.— Complemento de antigüedad

El complemento personal de antigüedad, que se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, consistirá en un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, en la cuantía siguiente:

— A los 5 años: 5%.

— A los 10 años: 10%.

— A los 15 años: 15%.

— A los 20 años: 20%.

Dichos porcentajes se calcularán sobre el último salario base percibido por el trabajador en cada mes.

Artículo 11.— Pagas extraordinarias

Se garantizarán por el presente Convenio 3 Pagas Extraordinarias de salario base, plus convenio y antigüedad que se prorratearan mensualmente.

Artículo 12.— Paga de vinculación a la Empresa

Cuando un trabajador de edad superior a 50 años cause baja voluntaria en la empresa, tendrá derecho a recibir una paga en función del número de años de prestación



continuada de servicios en aquella, con una compensación económica consistente en los siguientes importes brutos:

1. Con 10 años de servicio en la empresa: 1.880.10 euros.
2. Con 15 años de servicio en la empresa: 2.292.63 euros.
3. Con 20 años de servicio en la empresa: 3.385.34 euros.
4. Con 25 años de servicio en la empresa: 4.136.27 euros.
5. Con 30 años de servicio en la empresa: 4.888.32 euros.
6. Con 35 años de servicio en la empresa: 5.640.37 euros.

Estas cantidades se abonarán en un único pago, en la fecha que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa.

Artículo 13.— Dietas

El personal de estructura que por motivos profesionales manifestados tenga que viajar y desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual tendrá derecho y obligación de realizar su liquidación de gastos derivados aportando recibo oficial justificativo, con periodicidad mensual.

La empresa antes del comienzo del viaje facilitará a la persona trabajadora los medios y recursos adecuados de forma que esta no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de los gastos que procedan.

La empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación facilitando entonces el alojamiento que corresponda.

Asimismo, abonará los gastos de desplazamiento y/o viaje que se generen.

Todas las cuantías máximas por concepto de desayuno, comida y cena se mantendrán en los siguientes términos:

1. Desayuno: 6 euros.
2. Comida: 12 euros.
3. Cena: 20 euros.

En relación con la cena y la comida podrán intercambiarse los importes a elección del trabajador.

Artículo 14.— Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 15.— Incapacidad temporal (bajas)

En el supuesto de baja por accidente, con o sin hospitalización, o por enfermedad profesional, se garantizará al trabajador/a el 100% de la base reguladora, desde el primer día de la baja.

En el supuesto de baja por enfermedad común, la Empresa completará al 100% la base reguladora, desde el día 21 de la baja. Asimismo, si es la primera baja del año natural, la Empresa abonará el 100% de la base reguladora durante los primeros tres días. Ésta mejora será efectiva, sin carácter retroactivo, para las situaciones de IT Común ocurridas a partir del día 1 de enero de 2022 siempre y cuando el coste de absentismo haya disminuido en la plataforma en un 50% respecto al año anterior. Para el cálculo del coste de absentismo computarán los costes directos (bajas médicas) así como los indirectos (costes de contratación adicional necesarios para cubrir dichas bajas).

Respecto a los complementos de prestación acordados en los párrafos precedentes, en ningún caso el porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni el número de días en que el mismo opera y derivados de la normativa de Seguridad Social actualmente



vigente, se verán afectados al alza como consecuencia de cualesquiera modificaciones de la misma producidas con posterioridad a la firma del presente convenio.

En caso de que por modificaciones legislativas posteriores esto sucediera, las Empresas complementarán en base al mismo porcentaje de cobertura a cargo de la empresa y en el mismo número de días que lo hacían con la normativa modificada.

Artículo 16.— *Fallecimiento fuera de la plaza*

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio, en razón de su trabajo y por causa de éste, los gastos del traslado de sus restos correrán a cargo de la Empresa, en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para esos casos tiene establecida la Seguridad Social.

Artículo 17.— *Ayuda a los estudiantes*

Al personal trabajador que acredite realizar estudios medios ó superiores, de común acuerdo con la Empresa, se les facilitará un horario adecuado, sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios.

Artículo 18.— *Prendas de trabajo*

La Empresa tendrá a disposición del personal toda la ropa de trabajo necesaria que será de obligatoria llevanza y se repondrá en función del desgaste y uso.

Artículo 19.— *Polivalencia de funciones*

La plantilla podrá ser ocupada en tareas ó cometidos distintos a los de su categoría profesional, sin que la asignación de tales tareas ó cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente.

En estos supuestos, se tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente se realice por el tiempo que desempeñe tal función, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que se mantendrá la retribución de origen.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categorías, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla.

Cuando no haya acuerdo sobre la aplicación práctica del presente artículo, se negociará previamente el tema con el Comité de Empresa ó Delegado de Personal en su caso.

Artículo 20.— *Revisión médica*

La Empresa tendrá la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual, dentro de la jornada laboral, a la plantilla, siendo para esta voluntaria dicha revisión, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente.

El resultado del citado reconocimiento se notificará al interesado, en sobre cerrado, conteniendo la copia original.

Esta revisión médica consistirá en:

- a) Una exploración general: Análisis de sangre y orina, Presión arterial, Revisión pulmonar, Revisión columna vertebral, Revisión oftalmológica y Revisión de oído.
- b) Un electro-cardiograma.
- c) Así como cualquier otra prueba que se considere adecuada en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Artículo 21.— *Jubilación*

En lo referente a la jubilación voluntaria se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

**Artículo 22.— Medidas de salud y seguridad laboral**

Se respetará con carácter general la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como su normativa de desarrollo en vigor.

Las labores de Delegado de Prevención serán asumidas por el Delegado/os de Personal, en función del número de trabajadores:

- De 6 a 30 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.
- De 31 a 50 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 51 a 100 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- Si + de 100 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

Artículo 23.— Excedencias

Se concederán excedencias según lo previsto en la Legislación vigente.

Artículo 24.— Periodo de prueba

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse el periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala:

- Personal Técnico: 6 meses.
- Resto personal: 2 meses.

Artículo 25.— Derechos sindicales Excedencias sindicales

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes.

La excedencia para ejercer cargo sindical a nivel comarcal ó superior, será obligatoria su concesión por la Empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el cargo. El periodo de vigencia de la citada excedencia por ejercer cargo Sindical, se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad, por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato se analizarán las dificultades que se produzcan entre la Empresa y la Central Sindical afectados.

Derechos sindicales

Ambas partes admiten la conveniencia de que se considere a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre Trabajadores y Empresarios. Todo ello, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

En el centro de trabajo la empresa deberá habilitar un tablón de anuncios para la publicación de información laboral y/o sindical, tanto de la representación legal de la plantilla como de cualquier organización sindical.

Garantías sindicales

Los representantes sindicales y delegados de personal, dispondrán de 25 horas mensuales para cuestiones a su cargo. Además tendrán las siguientes funciones:

1. Serán informados de cuantas medidas afecten sobre:
 - Reestructuración de plantillas.
 - Despidos
 - Introducción de nuevos métodos de trabajo.
 - Traslado de la Empresa.
 - Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, salud y Seguridad laboral y de seguridad social vigente, advirtiéndolo a la Dirección de la Empresa de las posibles infracciones.



2. Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas y recibir la información con carácter previo, en los expedientes de crisis en todas sus variantes.
3. En el centro de trabajo podrán constituirse secciones sindicales, previa presentación por las Centrales respectivas de la relación de sus afiliados.

Artículo 26.— Régimen sancionador

Tanto en su imposición como en su comunicación, se estará a lo que establezca el II Acuerdo General Laboral y la Legislación vigente.

Artículo 27.— Ascensos

En función de lo establecido como promoción profesional en el II Acuerdo General Laboral, el/la mozo que con tres años de antigüedad manifieste tener unos conocimientos o experiencia en el trabajo, tales como, responsabilidad de la carga de un vehículo (estiba), ó manejo de una carretilla elevadora o grúa puente o clasificación y entrega de mercancías, será considerado a todos los efectos peón especializado.

Asimismo, al cumplir el/la trabajador/a en la Empresa tres años en la categoría de Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Oficial de Segunda Administrativo.

La plantilla ascendida automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo Especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, según lo previsto en el párrafo anterior, tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso.

Artículo 28.— Seguro de accidentes

La Empresa vendrá obligada a contratar para sus trabajadores/as un seguro de accidentes, por el valor que a continuación se indica y para las causas que los motiven sean consecuencia de accidente laboral en el ejercicio de su actividad e incluso «in itinere»:

- Por muerte o Incapacidad Permanente Total: 27.798,09 euros.
- Por Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 45.172,43 euros.

Artículo 29.— Cambio de centro de trabajo

Si una vez contratado un trabajador/a, se produjera con posterioridad por la Empresa un traslado a otro Municipio diferente, se procederá de la siguiente manera:

- Si el trabajador cambia de domicilio al mismo municipio del nuevo centro de trabajo, a causa del traslado de dicho centro, la Empresa abonará los gastos del traslado de enseres.
- Si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el nuevo centro de trabajo de su Empresa se puede efectuar en transporte público regular y con horarios coincidentes con los de la jornada laboral, se le abonará el coste del mismo o se le facilitará un título de transporte (billete).
- Si el trabajador tuviera que utilizar su vehículo particular para efectuar el desplazamiento, al no existir transporte público regular, coincidente con el horario de entrada y salida, se le abonarán 0,27 euros por kilómetro recorrido en la diferencia de kilómetros comparada entre el centro de trabajo anterior y su domicilio, respecto al nuevo centro de trabajo y su domicilio.
- Si la jornada laboral es continuada se calculará sobre 2 viajes, si fuera a jornada partida se calculará sobre 4 viajes.

Artículo 30.— Preaviso

El personal que desee cesar voluntariamente al servicio de la Empresa, deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- Personal superior y técnico: 30 días naturales antes de su cese.
- Resto de personal: 7 días naturales antes de su cese.



El incumplimiento de los plazos indicados motivará una sanción equivalente a los importes de los emolumentos de los días de retraso en la comunicación.

Esta sanción podrá detraerse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito, los cuales deberán estar a disposición del trabajador a la fecha de su cese.

Artículo 31.— *Comisión paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria, cuya función será la de vigilar, interpretar y negociar las posibles modificaciones legislativas que repercutan en el actual articulado del convenio y que no estén contempladas en el mismo.

Siendo la función fundamental de la presente Comisión Paritaria la de contar con un convenio que se adecue en cada momento a la realidad de ambas partes. Esta Comisión se reunirá cuando lo consideren oportuno y de mutuo acuerdo ambas partes, al menos una vez cada cuatro meses.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidos como trámite previo a la Comisión Paritaria. En caso de no llegarse a acuerdo sobre la interpretación, se acudirá al Preco II.

La Comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto.

La Comisión Paritaria estará compuesta por un miembro de la RLT y un miembro de la parte empresarial.

Esta Comisión se compromete al desarrollo de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre y de los Real Decreto 1588 y 1589/1999, cara a su aplicación futura en el sector de mercancías por carretera de Bizkaia.

Artículo 32.— *Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio*

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia.

No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, la empresa y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. La empresa abrirá un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del Preco («BOPV» de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitará de mutuo acuerdo entre las partes.
2. Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.
3. En el supuesto de que las partes no opten de común acuerdo por el arbitraje del Preco se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo, en el que el mediador o mediadora intentara que las partes alcancen un acuerdo y, si no lo consigue, les presentará una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar. Cada parte comunicará por escrito su aceptación o rechazo global de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada sin prueba en contrario por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles, contados



desde el siguiente a su notificación. Se considerará que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de cada parte. Si no fuera aceptada ello supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos y cualquiera de las partes podrá solicitar la resolución efectiva de la misma mediante los procedimientos legalmente establecidos al efecto.

4. La empresa cuando inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario. En caso de desavenencias sobre la documentación se tomará como referencia la establecida legalmente para los despidos colectivos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibí de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.

5. En la solicitud descuelgue la Empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y racionalidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.
6. En ausencia de representación legal de los trabajadores, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.
7. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
8. En caso de que se modificará el actual artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores o el actual Acuerdo Preco referenciado en los párrafos precedentes, las partes firmantes se reunirán a través de la Comisión Paritaria del Convenio para adecuar si fuera necesaria la redacción del presente Artículo.

Artículo 33.— *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Transporte de Bizkaia y en el Estatuto de los Trabajadores, II Acuerdo General Laboral para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás Legislación Vigente.