



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Ibervision Servicios ópticos S.L. (código de convenio 48102621012022).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 9 de julio 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 6 de agosto de 2024.—La Delegada Territorial de Trabajo de Bizkaia en funciones (delegación de funciones conforme artículo 14.2 del Decreto 7/2021), Nerea Barrenechea Errasti



**CONVENIO COLECTIVO IBERVISIÓN SERVICIOS ÓPTICOS, S.L. 2024-2026
CENTROS DE TRABAJO DE BIZKAIA
(NOTA PREVIA. TODAS LAS REFERENCIAS EFECTUADAS EN EL TEXTO
DEL CONVENIO SE ENTENDERÁN REALIZADAS INDISTINTAMENTE
DE SU GÉNERO A LAS PERSONAS, HOMBRE O MUJER)**

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.— *Ámbito funcional, personal y territorial*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa adscrita a los centros de trabajo del Territorio Histórico de Bizkaia, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores (ET): «personal de alta dirección».

Artículo 2.— *Ámbito temporal*

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Entrará en vigor y desplegará efectos a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», salvo que expresamente se disponga otra fecha de efectos.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de 1 mes, las negociaciones para su renovación.

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

Artículo 3.— *Vinculación a la totalidad*

Ambas partes convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, el presente convenio quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se analizaría el capítulo en el que se integran dichos aspectos.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 4.— *Conceptos retributivos*

A) *Conceptos Salariales*

- I. Salario base.
- II. Retribución de Vacaciones.
- III. Plus por tiempo de servicio en la empresa (Antigüedad).
- IV. Gratificaciones extraordinarias.
- VI. Horas extraordinarias.
- VII. Nocturnidad.

B) *Conceptos extrasalariales*

- I. Plus de distancia.
- II. Dietas y kilometraje.
- III. Traslados.
- IV. Complemento Incapacidad Temporal.

**Artículo 5.— Salario Base**

Los salarios base del año 2024 (con efectos del 1 de enero), del 2025 y 2026 de cada categoría serán los indicados en el Anexo I.

Si la suma de los IPCs correspondientes a los años 2025 y 2026 es superior al porcentaje de incremento aplicado a cada categoría en dichos años, la diferencia se incrementará en el año 2027 sobre la tabla 2026 y con efectos desde el 1 de enero de 2027. Las partes firmantes elaborarán en este caso nuevas tablas dentro del primer trimestre del 2027.

Los incrementos aplicados sobre salario base en ningún caso tendrán efecto en el concepto antigüedad, que continuará aplicándose sobre la tabla del ANEXO II.

Aquellas personas trabajadoras que hayan podido tener incrementos salariales que no fueran consecuencia del convenio bien a través de anticipos a cuenta convenio, pluses voluntarios, integrados directamente en el salario base, etc., se considerarán cantidades a cuenta de los incrementos pactados en el presente convenio.

Igualmente, los incrementos que se deriven del presente convenio se considerarán en todo caso absorbibles y compensables para hacer frente a las obligaciones económicas que se pudieran derivar, en su caso, del convenio colectivo sectorial.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante anticipo a cuenta, plus voluntario, mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 6.— Retribución de vacaciones

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

- Salario base de Convenio.
- Antigüedad.
- Plus voluntario, excluyéndose expresamente la media de comisiones o cualquier contrapartida en función de las compras o ventas.

Artículo 7.— Plus por tiempo de servicio en la empresa

El plus por tiempo de servicio en la empresa para todas las personas trabajadoras se regulará del siguiente modo:

- a) Se devengará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios acumulables por trabajador se cifra en diez con efectos desde el 1 de enero del 1996 sin perjuicio de que aquellos trabajadores que hayan consolidado porcentaje superior lo mantengan a título personal dentro de los límites del artículo 25 del modificado Estatuto de los trabajadores
- c) La cuantía del cuatrienio por cada persona trabajadora será la fijada en la tabla del anexo II.
- d) La persona trabajadora devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo con la categoría última que ostente.
- e) El cómputo de la antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso de la persona trabajadora de que se trate en la empresa.

Artículo 8.— Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias de periodicidad semestral, julio y diciembre, abonables los días quince de esos meses, y una tercera paga, de periodicidad anual, la de marzo que sustituye a la de beneficios y que será satisfecha en el primer trimestre de cada año.



De conformidad con la práctica habitual de la empresa, las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades.

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado.

Para la retribución de las pagas extraordinarias se tendrá en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 6 sobre retribución de vacaciones, sin perjuicio de que se respeten los derechos adquiridos por las personas trabajadoras en cuanto a su cuantía y extensión.

Artículo 9.— Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán, como mínimo con un incremento del 75% sobre el salario hora real de la persona trabajadora, y con el 150% de incremento para aquellas que se efectúen los domingos y festivos, teniéndose en cuenta el tope legal que fija el Estatuto de los Trabajadores. No podrán realizarse horas extraordinarias sin previa comunicación a los/as Delegados/as o Comités de Empresa.

Artículo 10.— Nocturnidad

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 6:00 horas percibirá a partir de la publicación del convenio un plus salarial de 121,93 euros mensuales durante toda la vigencia del convenio, salvo que haya pactado con la empresa un sueldo específico que ya retribuya la nocturnidad.

Si el/la empleado/a no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22:00 a 6:00 horas) este artículo incorporará automáticamente ese nuevo horario.

Artículo 11.— Plus de distancia

En compensación de los gastos ocasionados, la empresa abonará a las personas trabajadoras que vivan a más de dos kilómetros del centro de trabajo, el importe de cuatro servicios del transporte público colectivo más económico, por el precio del bonobús o pases de tren, si estuvieran implantados y en funcionamiento.

Los cambios de domicilio a mayor distancia del centro de trabajo, que pudiera efectuar el/la trabajador/a y que ocasionen un mayor costo del transporte público, serán resueltos por la Comisión Mixta del Convenio, atendiendo para ello a la existencia de circunstancias no imputables al trabajador/a, familiares o sociales que justifiquen el cambio de domicilio.

Se aclara que el importe de los cuatro servicios es para cuando la persona esté a jornada partida y realice efectivamente cuatro viajes, de forma que si estuviera a jornada continua el importe a abonar sería de dos servicios.

Igualmente se aclara que sin perjuicio de que la regla general es el uso del transporte público en su modalidad más económica, teniendo los/as trabajadores/as en su caso la obligación de acreditar ante la empresa su utilización, en el caso de que no exista medio de transporte público bien a la entrada o la salida y el/la trabajador/a tenga que desplazarse por sus propios medios, la empresa sí debe abonar como compensación el importe del transporte público en su modalidad más económica que hubiera utilizado el/la trabajador/a de estar en un horario en el que existiera, por 4 viajes en jornada partida o por 2 en jornada continua. En ningún caso procedería conforme al convenio colectivo el abono de otras cuantías como kilometraje, taxi, etc.

Artículo 12.— Dietas y kilometraje

En el caso de que la persona trabajadora utilice vehículo de su propiedad al servicio de la empresa percibirá en 2024 desde el día siguiente a la fecha de publicación del convenio la cantidad de 0,37 euros/km, 0,38 euros/km en 2025 y en 0,38 euros/km en 2026.

El resto de los gastos que se pudieran producir por desplazamientos motivados por el trabajo se abonarán conforme a las normas establecidas por la empresa.

**Artículo 13.— *Traslado de empresa***

En caso de que se diera traslado de centro de trabajo, fuera de la localidad, quedarán salvaguardados todos los intereses de la persona trabajadora y fundamentalmente en lo concerniente a los gastos de comida, fijándose esta última en la cantidad por día de trabajo desde la fecha de publicación del convenio de 7,21 euros para 2024 y 7,69 euros para 2025 y para 2026.

Artículo 14.— *Complemento por incapacidad temporal*

La empresa complementará las prestaciones por enfermedad común, profesional o de accidente sean o no de trabajo, hasta el importe íntegro de sus retribuciones, (incluidas pagas extraordinarias) durante un máximo de 18 meses, siempre que la persona trabajadora reúna previamente los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación correspondiente de la (IT) y sin que se produzca un incremento del porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni del nº de días en que el mismo opere, por consecuencia de una modificación legal de la I.T.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 15.— *Dirección y organización del trabajo***

La organización del trabajo, incluida la distribución de este, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el presente convenio, en el Manual de Buenas de Prácticas y en el Estatuto de los Trabajadores. Igualmente le corresponde la determinación de los horarios comerciales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar el nivel necesario de calidad, servicio y rentabilidad para el mantenimiento y crecimiento de la empresa en todos sus centros. Al mismo tiempo, también es objeto de éste el reparto justo del trabajo y de las medidas de conciliación, así como promover oportunidades de desarrollo profesional para cada trabajador/a.

Artículo 16.— *Pluralidad de funciones*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre grupos profesionales y la polivalencia funcional son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa.

Esta pluralidad de funciones se gestionará con criterios de equilibrio y equidad y en cualquier caso de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.— *Movilidad de las personas trabajadoras*

Sin perjuicio de la regulación legal respecto a la movilidad geográfica, las necesidades organizativas de cubrir puestos de trabajo por ausencias de los titulares de dichos puestos (puntual o estructuralmente) hace necesario regular estas situaciones de forma habitual.

Para la cobertura de estas necesidades, cuando no se haya podido cubrir por prolongaciones de jornada de personas de la misma tienda y/o a cambiar días inicialmente no fijados en su planificación cuatrimestral, deberán cubrirse con personas trabajadoras asignadas a tiendas distantes un máximo de 30 kilómetros, de conformidad con el presente convenio y el Manual de Buenas Prácticas.

Estos cambios de destino pueden conllevar una adaptación del horario y de la jornada al de la tienda de destino, siempre que con ello las condiciones de trabajo no sean modificadas sustancialmente. En este mismo sentido, las personas trabajadoras que se hallen en uso de la reducción de jornada por guarda legal no podrán ver alteradas sus condiciones de conciliación personal y familiar, salvo acuerdo con ellas.



CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS**Artículo 18.— Jornada laboral**

- 2024: 1752 h/año.
- 2025: 1744 h/año.
- 2026: 1736 h/año.

Sin perjuicio de la realización efectiva de las horas anuales pactadas, las personas trabajadoras afectadas por el convenio tendrán derecho a disfrutar anualmente un día de descanso, que será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual. Las partes aclaran que las horas realizadas el último cuatrimestre de cada año en virtud de este precepto, podrán compensarse con descanso dentro del primer cuatrimestre del año siguiente. La empresa y la persona trabajadora podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de los 4 meses siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en la/s fecha/s indicada por acuerdo intentado que se compensen en días completos (salvo que las horas a compensar sean inferiores a la jornada diaria de la persona trabajadora). Solo en casos excepcionales en los que no sea posible compensarlas con descanso, se abonarán de acuerdo con el presente convenio.

Artículo 19.— Distribución irregular de jornada

No obstante, la jornada regulada en el apartado anterior, la empresa podrá también disponer de una bolsa de horas de 100 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en las planificaciones cuatrimestrales.

La bolsa de 100 horas se aplicará a las personas trabajadoras a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de una persona a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

- a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.
- b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en la planificación cuatrimestral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 horas y 45 horas máximas de jornada ordinaria diaria y semanal, respectivamente. Si bien, en inventarios, escaparates y reuniones de tienda, los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.

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

En el supuesto del apartado b) la empresa y la persona trabajadora acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que el disfrute se lleva a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo, la compensación de estas horas se deberá realizar dentro de los 4 meses siguientes a su utilización, de forma que la persona trabajadora en ningún caso exceda de la jornada máxima en cómputo anual. La empresa y la persona trabajadora podrá acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de los 4 meses siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual de convenio. Las partes aclaran que las horas realizadas el último cuatrimestre de cada año en virtud de este precepto, podrán compensarse con descanso dentro del primer cuatrimestre del año siguiente.



En el supuesto de que la empresa hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberá ponerlo en conocimiento de la persona afectada con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida, salvo en los casos en los que no sea posible avisar con dicha antelación, debiendo respetarse el preaviso mínimo que en su caso pueda establecer el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.— Calendario de trabajo

Se procederá conforme a lo dispuesto a la fecha de firma del presente convenio en el Manual de Buenas Prácticas.

Artículo 21.— Libranzas en sábado

Salvo pacto en contrario, se aplicarán al menos 16 sábados por persona al año (que preste servicios durante todo el ejercicio), incluyendo dentro del cómputo cualquier sábado del año, excepto los festivos, todo ello de conformidad con lo dispuesto a la fecha de firma del presente convenio en el Manual de Buenas Prácticas.

Artículo 22.— Cierres en Navidad, Sábado Santo y Sábado de la Semana Grande de Bilbao

- a) El personal librará las tardes de Nochebuena y Nochevieja, salvo en las tiendas ubicadas en centros comerciales donde exista otra pauta. En estas tiendas la libranza se condiciona a que no haya una negativa de la Dirección del Centro Comercial. En caso de que el personal trabajara, dichas horas se compensarían con tiempo de descanso en su bolsa de horas con un incremento del 50% sobre la hora ordinaria.

A estos efectos, las partes aclaran que tardes es a partir de las 14:30.

- b) Sábado Santo. Solo trabajará el personal ubicado en las tiendas de los centros comerciales, compensándose las horas conforme a lo dispuesto en el punto anterior.
- c) El Sábado de la semana grande de Bilbao librarán las personas que prestan servicios en las siguientes tiendas: Ercilla, Urquijo, Zabalburu, San Jose, Deusto, Santutxu y Recalde.

Artículo 23.— Vacaciones

— Para tiendas: 26 días laborables, considerando laborables de lunes a sábados, salvo que sean festivos o sábados planificados como libranza de día completo.

— Para oficinas centrales: 22 días laborables, considerando laborables de lunes a viernes, salvo que sean festivos.

Cuando la persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

Para el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario la persona trabajadora disfrutará de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Se disfrutarán conforme a los criterios actuales y manteniendo la sistemática de solicitud, aprobación y cobertura de vacaciones actual, de conformidad con lo dispuesto a la fecha de la firma del presente convenio en el Manual de Buenas Prácticas.

Artículo 24.— Periodo de prueba

Siempre que sea aplicado por escrito, podrá concertarse un período de prueba, de acuerdo con la escala siguiente:

1. Titulados/as superiores, medios o director/a: 6 meses.
2. Resto de trabajadores/as: 3 meses, salvo personal no cualificado, 1 mes.

Transcurrido el plazo referido, pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo trabajado en calidad de prueba será computado a efectos de antigüedad.

**Artículo 25.— Licencias**

Con carácter general se acuerda que la utilización de los permisos por las personas trabajadoras, y su concesión por parte de la empresa, deben basarse en un criterio de responsabilidad, de tal manera que su empleo tenga en cuenta al deber de la buena fe a la hora de disfrutarlos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación dispondrá de un permiso, con derecho a retribución (se abonarán según las retribuciones señaladas en el Anexo I, más antigüedad), salvo que expresamente se disponga otra cosa, por cualquiera de los motivos y días que se señalan a continuación:

Las partes aclaran que, en el caso de que no se justifique, no se tendrá derecho a permiso retribuido.

- a) Por matrimonio: 20 días.
Modo de justificación: Libro de familia.
- b) Matrimonio de familiares, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.
Modo de justificación: certificado de matrimonio y acreditación de parentesco o cualquier otro documento suficientemente acreditativo.
- c) De conformidad con la redacción dada por el Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto Ley 5/2023:
 - a. 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 a 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. Sin desplazamiento.
Modo de justificación: Justificante médico que acredite el hecho.
 - b. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
Modo de justificación: cualquier documento que justifique para acreditar el hecho causante.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual según lo dispuesto en el artículo 37.3 c) del ET.
Modo de justificación: Certificación del Padrón Municipal o cualquier otro documento suficientemente acreditativo.
- e) La empresa vendrá obligada a facilitar los permisos necesarios mediante justificación para concurrir al examen de conducir sin que tengan la obligación de retribuirlos.
- f) Los/as trabajadores/as que estén realizando estudios oficiales tendrán garantizados los permisos necesarios mediante justificación para concurrir a los exámenes establecidos el día que se celebren, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborables.
- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa con al menos 15 días de antelación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Permiso retribuido médico: por el tiempo necesario para la asistencia al médico del propio trabajador/a y/o acompañamiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad un total de 10 horas anuales (de alta todo el año,



sino parte proporcional), con justificación previa y siempre que no haya sido posible la asistencia al médico fuera del horario de trabajo.

Parejas de hecho:

Las parejas de hecho legalmente constituidas e inscritas en el Registro de Parejas de hecho correspondiente tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia o documentación que acredite la misma conforme a la normativa legal vigente.

En el caso de licencia por matrimonio (apartado a.), y al igual de lo que ocurre con el matrimonio, si se desea disfrutar de licencia retribuida, se deberá informar a la empresa con tres meses de antelación sobre dicho supuesto y en el momento en que se produciría. Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un/a trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

Modo de justificación: certificación del Registro de Uniones de Hecho.

Normas sobre el disfrute de las licencias:

- Los días se disfrutan de forma continuada.
- Todas las licencias se disfrutan a partir del mismo día del hecho causante con excepción de la hospitalización en los que los días se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización al extenderse en el tiempo el motivo causante.
- Se aclara que todos los plazos se computan de forma natural, si bien en el caso de que el día del hecho causante coincida en un día no laborable para la persona trabajadora según su calendario, el inicio del periodo se producirá el primer día siguiente laborable. Evidentemente y atendiendo a la naturaleza causal del permiso si el hecho causante se produce en vacaciones este resulta innecesario y por lo tanto no se acumula para después.

Artículo 26.— Lactancia y reducción de jornada y salario

- El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La persona trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la suspensión por cuidado de hijo/a y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.
- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del ET quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Estos porcentajes se adaptarán a las modificaciones legales que haya en la materia.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras anteriores de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora deberá preavisar a la Empresa con al menos un mes de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas conforme a la normativa vigente.

Artículo 27.— Excedencias

Sin perjuicio de lo dispuesto legalmente:

Cualquier excedencia voluntaria deberá preavisarse al menos con 30 días de antelación.

1. La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de al menos de 1 año, tendrá derecho al reconocimiento de la excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años. De ser solicitada la excedencia hasta un año, la empresa estará obligada a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo ocupado anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva correspondiente en el contrato de la persona que lo sustituyera.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, de conformidad con el ET, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias contempladas en el este apartado 2, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Se podrán conceder por la empresa excedencias voluntarias por cuidado temporal de un menor de 12 años y mayor de 3 con reserva de puesto de trabajo:

- a) Una cada año por tiempo inferior a 4 meses.
- b) Siempre que se soliciten a tiempo de ser planificadas en la Planificación cuatrimestral.
- c) Y solo si su aprobación no supone un perjuicio en el disfrute de las vacaciones de los/las compañeros/as, teniendo prioridad las vacaciones ordinarias y otros permisos de obligada aprobación.



4. Para excedencias voluntarias por motivo de estudios relacionados con el desarrollo en el puesto con reserva del puesto de trabajo:

- a) Una por tiempo inferior a 4 meses. Para la siguiente será necesario que al menos trascurren 4 años desde la anterior.
- b) Siempre que se soliciten a tiempo de ser planificadas en la Planificación cuatrimestral.
- c) Y solo si su aprobación no supone un perjuicio en el disfrute de las vacaciones de los/las compañeros/as, teniendo prioridad las vacaciones ordinarias.

5. Para el caso de que el/la trabajador/a y la empresa acuerden una reducción de la jornada para el cuidado de hijos/as de 12, 13 y 14 años, la Empresa vendrá obligada a reservar al trabajador/a la jornada original. Dicha jornada original se reflejará en el acuerdo.

El mismo derecho de reserva se tendrá para el caso de reducciones de jornada que las personas trabajadoras puedan solicitar y acordar con la empresa por motivo de estudios, de salud o de perfeccionamiento profesional.

6. El permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores deberá solicitarse por escrito a tiempo de ser planificados en la Planificación Cuatrimestral.

Artículo 28.— Ceses voluntarios

Las personas trabajadoras que cesen voluntariamente de la prestación de su trabajo estarán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito y cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo I y II: 30 días
- Grupo III y IV: 15 días.

En caso contrario, se le descontará a la persona trabajadora en el momento de su liquidación, tantos días de retribución como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 29.— Contrato de formación en alternancia

Su retribución será el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 30.— Clasificación del personal

Grupo Profesional I

- Director/a Comercial.
- Director/a Administrativo.
- Jefe/a de División, Jefe/a de personal, compras, ventas y encargado/a general.
- Jefe/a Administrativo, Jefe/a Sección.

Grupo Profesional II

- Ingeniero/a.
- Técnico/a de Departamento.
- Encargado/a establecimiento.
- Analista.
- Titulado/a audios/ópticos.
- Programador/a.

Grupo Profesional III

- Dependiente/a (asesor/a).



Oficial administrativo/a.
Oficial de 1.^a.

Grupo Profesional IV

Auxiliar administrativo/a
Oficial de 2.^a
Cobrador/a
Vigilante, ordenanza y personal de limpieza

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31.— Clases de faltas y potestad sancionadora

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as en las empresas se clasificarán según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Artículo 32.— Graduación de las faltas

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as en las empresas se clasificarán según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

32.1. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja por incapacidad temporal correspondiente, o justificante cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si a consecuencia de este se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- e) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada o sin autorización.
- j) Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y a las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia del resto de las personas trabajadoras.
- k) El incumplimiento de las normas de uniformidad proporcionadas por la empresa.



- l) El incumplimiento de los preavisos fijados en el presente convenio. En el caso de que suponga problemas organizativos se considerará falta grave.
- m) No atender con la diligencia debida las formaciones impartidas por la empresa.
- n) El incumplimiento de las ordenes relativas a cambios de tiendas, funciones y/o prolongaciones de jornada. En el caso de que suponga problemas organizativos se considerará falta grave y muy grave si el comportamiento se repite.

32.2. *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, por dos días en un período de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a organismos oficiales. La falta de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.
- g) Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, o emplear herramientas de la empresa para uso propio.
- j) La embriaguez fuera del trabajo vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que el mismo pueda identificarse como tal.
- k) Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de las personas trabajadoras, especialmente en materia de medidas de protección individual.
- l) Dos o más 2 faltas leves (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

32.3. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto, robo o malversación, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer con mala fe desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o realización de actividades incompatibles con la curación.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas de sus compañeros/as de trabajo o de clientes.



- f) La embriaguez habitual o toxicomanía manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo y que repercuta negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestado por una sola vez serán constitutivo de falta grave.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar a personas ajenas a la misma el contenido de éstos.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración al resto de personas trabajadoras o superiores de la empresa o a sus familiares.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal y pactado del trabajo.
- l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
- m) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- o) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- p) Ausencia sin causa justificada por más de tres días durante un período de treinta días, o por más de seis días en dos meses consecutivos.
- q) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- r) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- s) El empleo de los sistemas, medios informáticos, y de comunicación puestos a disposición de las personas trabajadoras (correo electrónico, fichaje de entrada y salida, internet, intranet, teléfono móvil, ordenador, etc.) vulnerando las normas de uso y el Código de Conducta; el falseamiento u omisión maliciosa de los datos que pudieran tener incidencia tributaria, o en la Seguridad Social; suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y los controles de los equipos de trabajo: fichaje de entrada y salida, acceso a los programas y bases de datos, operaciones de venta, etc.; el menoscabo de la imagen de la empresa a través de cualquier medio incluidas las redes sociales, y el incumplimiento de las normas contenidas en la Guía de Uso de Redes Sociales.

Artículo 33.— Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo. La sanción de faltas leves (salvo amonestación verbal), graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.



3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo, cuándo la falta fuera calificada en su grado máximo.

Las sanciones que en el orden social pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Artículo 34.— Prescripción

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para:

- Faltas leves, a los diez días.
- Faltas graves, a los veinte días.
- Faltas muy graves, a los sesenta días.

Todos ellos contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

DERECHOS ASISTENCIALES

Artículo 35.— Fomento del euskera

Todas las notas o avisos de la dirección de la empresa se redactarán en euskera y castellano.

CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 36.— Seguridad y salud laborales

Primero: La empresa y el personal de la misma asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la CAPV de 11 de diciembre de 1997.

Segundo: La empresa al realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto, debiendo acomodarse en su caso o las guías técnicas que pudieran aprobarse por Osalan.

Asimismo, la empresa en dicha evaluación y previa consulta con los representantes de los trabajadores, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

Artículo 37.— Vigilancia de la salud

La empresa estará obligada a realizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos específicos de su puesto de trabajo o generales de



la empresa, con las entidades acreditadas al efecto. Servicios de Prevención, propios o ajenos, en los términos programados por estos y en relación con los protocolos que al efecto se aprueben por Osalan o en su defecto por otras entidades competentes sobre esta materia. La periodicidad de la vigilancia, al menos será con carácter anual.

Artículo 38.— Prendas de trabajo

Cuando la empresa exija a la utilización de un uniforme determinado, se les facilitará anualmente dos prendas de vestido y un par de zapatos o zuecos.

CAPÍTULO IX**DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS****Artículo 39****39.1. Excedencias sindicales**

De conformidad con el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo de representativo.

Para acceder a esta excedencia se acompañará a la comunicación escrita a su empresa, certificación del Sindicato correspondiente, en la que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido o designado.

El reingreso será automático y el/la trabajador/a tendrá derecho a ocupar plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa con un plazo no superior a un mes la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, en caso de no efectuarlo en este plazo perderá el derecho al reingreso.

39.2. Derecho de información

La empresa deberá habilitar para cada Sindicato legalizado, y afiliación dentro de la misma, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los/as trabajadores/as y de tamaño similar al que la empresa posea, para que aquella pueda colocar en él toda la información que considere pertinente, siempre que éste se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de la Leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva Central, no permitiéndose colocar información fuera del tablón.

39.3. Derecho de reunión de los/as trabajadores/as

En tanto no sean reguladas con carácter general los derechos de reunión de los/as trabajadores/as, la empresa facilitará las asambleas de los mismos en el centro de trabajo cuando sea solicitada con una antelación mínima de 48 horas y se cumplieren los demás requisitos que exigen las normas que regulan este derecho.

Las asambleas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, y una vez concluida la jornada por la tarde.

Con excepción de lo anterior, la empresa acepta que se puedan celebrar asambleas antes de concluir la jornada de trabajo y dentro de la misma sin pérdida de retribución en caso de declaración de quiebra o suspensión de pagos y en caso de presentación de expediente de regulación de empleo.

39.4. Recaudación de cuotas

Las Centrales Sindicales con afiliación en la empresa, podrán designar a un Delegado de Personal o a un miembro del Comité de Empresa para que en el centro de Trabajo, se ocupe de la recaudación de las cuotas de sus afiliados.

La citada recaudación se realizará fuera de las horas de trabajo, al finalizar la jornada. El mismo Delegado o Miembro del Comité designado por su Central para el cobro de



las cuotas podrá ser portavoz de dicha Central ante la empresa en aquellas cuestiones que puedan afectar a esta última.

39.5. *Horas sindicales*

Los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un máximo de 25 horas mensuales para las labores propias de su representación.

CAPÍTULO X

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 40.— *Comisión mixta del convenio*

La Comisión Mixta tendrá las funciones de vigilancia del cumplimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, y estará formada por tres miembros de la representación de los trabajadores y tres de la representación de la empresa.

Se acuerda establecer el domicilio de su sede en el domicilio de la empresa.

Recibido en la sede de la Comisión Mixta un escrito, solicitando la interpretación de una o varias de sus cláusulas, el receptor de aquel convocará a los miembros de la Comisión Mixta en el término de cinco días hábiles siguientes mediante carta con acuse de recibo a fin de celebrar la oportuna reunión en el décimo día hábil siguiente a la remisión de la carta de convocatoria.

La decisión que adopte la Comisión será obligatoria, debiendo para ello estar presentes todos sus componentes y los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha Comisión.

Artículo 41.— *Inaplicación del convenio colectivo*

Se procederá conforme a lo establecido legalmente iniciando el correspondiente periodo de consultas.

En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse, plazo a computar desde que la discrepancia se planteará en el seno de la comisión paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco 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 por la mayoría de cada parte.

Las partes se comprometen a no acudir al ORPRICCE ni a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras del presente convenio.

Artículo 42.— *Paz social*

La representación de las personas trabajadoras manifiesta que con la firma del presente documento se ven satisfechas cuantas reclamaciones y pretensiones se formularon a la empresa a través de la plataforma que presentaron. Es por ello, que con la firma del presente convenio la representación de los trabajadores se compromete expresamente a garantizar la paz social en la Empresa y con ello, a no iniciar conflicto social en la empresa en reivindicación de mejoría y/o modificación de todas o parte de las materias en el convenio de ámbito empresarial, garantizando la paz social hasta el fin de la vigencia del convenio de ámbito empresa.



CAPÍTULO XI

OTROS

Artículo 43.— Formación

Ambas partes valoran la importancia y trascendencia de la formación para la consecución de los objetivos generales de la empresa y de los mayores niveles de empleabilidad, tanto interna como externamente, así como para el desarrollo personal y profesional. Obviamente, implica adquisición de conocimientos, desarrollo o mejora de las capacidades y aptitudes, fomento de actitudes y dominio de técnicas, incluidos todos los aspectos relacionados con las políticas de prevención de riesgos laborales y de igualdad entre personas.

Así pues, la formación en la empresa es uno de sus elementos estratégicos que contribuirá a: fortalecer la marca de la empresa en el mercado, atraer a alumnos de los centros de enseñanza profesional y universitaria actuando como mediador entre los citados centros y el mercado de trabajo, facilitar la implantación de cambios organizativos, promover la mejora del desempeño profesional y la adecuación al puesto de la persona trabajadora, contribuir a la cohesión de la cultura empresarial, en un entorno de trabajo que garantice tanto unas condiciones óptimas de seguridad y salud como la igualdad de derechos y oportunidades de las personas trabajadoras.

Todas las personas trabajadoras, independientemente de su relación contractual, necesitan tener un conocimiento adecuado para ejercer su trabajo y, por lo tanto, deben abordar la formación como un proceso continuo de desarrollo durante su vida laboral en la empresa; la formación continuada es un derecho de la persona trabajadora de lbervisión y también un deber cuando el proceso formativo trate sobre una necesidad productiva de la empresa.

Artículo 44.— Jubilación parcial

Quienes reúnan los requisitos legalmente exigidos podrán acceder a la situación de jubilación parcial, siempre que medie un acuerdo entre las partes; dicho acuerdo podrá recoger una distribución irregular de la totalidad de las horas que deban realizarse anualmente. El personal en esta situación percibirá su salario calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.



ANEXO I
TABLAS SALARIO BASE 2024 (DESDE EL 01/01/2024), 2025 Y 2026

Table with columns for years (2024, 2025, 2026) and sub-columns for 'Salario Base' and 'Cantidad del plus que pasa a Salario Base'. It lists various professional groups (I, II, III, IV) and their corresponding salaries for monthly and annual periods.

Si la suma de los IPCs correspondientes a los años 2025 y 2026 es superior al porcentaje de incremento aplicado a cada categoría en dichos años, la diferencia se incrementará en el año 2027 sobre la tabla 2026 y con efectos desde el 1 de enero de 2027. Las partes firmantes elaborarán en este caso nuevas tablas dentro del primer trimestre del 2027.

Tales incrementos no se aplicarán a la antigüedad que continuará aplicándose sobre la tabla actual conforme a lo establecido en el artículo 7»

*Cantidad que se detraerá de las personas trabajadoras que tengan «plus voluntario» a efectos de completar el salario base pactado.



ANEXO II
TABLA VALOR CUATRIENIO ANTIGÜEDAD

	Valor cuatrienio (€)
Grupo Profesional I	
Director/a Comercial	69,13
Director/a Administrativo	69,13
Jefe/a de División, Jefe/a de personal, compras, ventas y encargado/a general	63,81
Jefe/a Administrativo, Jefe/a Sección.	58,49
Grupo Profesional II	
Ingeniero/a	63,81
Técnico de Departamento	58,49
Encargado/a establecimiento	56,36
Analista	56,36
Titulado audios/ópticos	53,17
Programador/a	53,17
Grupo Profesional III	
Dependiente/a (asesor/a)	51,05
Oficial/a administrativo/a	51,05
Oficial de 1. ^a	51,05
Grupo Profesional IV	
Auxiliar administrativo/a	47,86
Oficial de 2. ^a	47,86
Cobrador/a	43,60
Vigilante, ordenanza y personal de limpieza	43,60