

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo del sector del Comercio del Calzado de Álava

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2014-2015-2016 para el sector del Comercio del Calzado de Álava. Código convenio núm. 01000335011981.

ANTECEDENTES

El día 19 de mayo de 2014 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 15 de mayo de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, 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.

Segundo. El convenio colectivo 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 registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 6 de junio de 2014

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Convenio colectivo para el sector de Comercio Calzado
de la provincia de Álava para los años 2014-2015-2016****Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Álava. Cuando el domicilio del domicilio social de la empresa radique fuera de la provincia de Álava y el centro de trabajo este situado dentro de la misma, se aplicará el presente convenio

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio obligará a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo estén dedicadas al comercio calzado.

Artículo 3. Ámbito temporal

El convenio tendrá una vigencia de 3 años. 2014-2015 y 2016. El convenio se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación del nuevo convenio en el mes de noviembre de 2016, en dicha reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularan por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Plazo de negociación

Se establece un plazo de negociación de 24 meses.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo establecido legalmente, las partes se someterán a los procedimientos establecidos por el PRECO (Acuerdo Interprofesional para la solución de conflictos colectivos de la Comunidad Autónoma Vasca

Artículo 4. Determinación de las partes

Las partes negociadoras del presente Convenio de Comercio Calzado de la Provincia de Álava, son por una parte la Patronal, la Federación de Comercio y Servicios y por la parte social La Union General de Trabajadores a través de la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT que ostenta el 100 por ciento de la representación sindical del sector.

Artículo 5. Incremento salarial

Se establece una subida salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio consistente en:

Año 2015 0,7 por ciento

Año 2016 0,8 por ciento

Artículo 6. Jornada laboral y fiestas del sector

La jornada laboral será de 40 horas semanales equivalentes a 1.771 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Las horas de trabajo efectivo, podrán ser distribuidas por cada empresa en libre criterio de acuerdo con sus trabajadores. El actual convenio no supondrá merma alguna para los trabajadores y trabajadoras que actualmente gocen de condiciones más beneficiosas.

Se consideraran días de trabajo todos los días hábiles considerado laborables por el Calendario del organismo oficial con las excepciones que seguidamente se citan:

a. El día de la Fiesta local que venga definido en el calendario publicado en el BOTHA en cada municipio de la provincia donde el comercio esté ubicado.

b. Las tardes del programa oficial de fiestas de la Virgen Blanca, así como de las tardes del programa oficial de fiestas de cada uno de los municipios que componen la provincia de Álava en donde el comercio esté ubicado.

c. La tarde del 4 de agosto para los comercios ubicados en Vitoria-Gasteiz.

d. La tarde del día de Olárizu.

e. Se considerará el día del Sábado Santo como jornada festiva, salvo que la empresa estime oportuno lo contrario, en cuyo caso la empresa optará entre el abono del importe económico correspondiente o el disfrute en tiempo libre, que se acordará necesariamente con la empresa.

f. Las tardes de los sábados del mes de agosto se consideran como festivo, en el porcentaje correspondiente.

g. Un día de libre disposición que será considerado como jornada efectiva, a disfrutar de común acuerdo con la empresa.

h. Las tardes de los dos últimos sábados del mes de julio y las tardes de los dos primeros sábados de septiembre fijados como festivos se mantendrán como tal, salvo que la empresa estime oportuno lo contrario, en cuyo caso se optará por la empresa, entre la compensación económica que se detalla o el disfrute en otra fecha que deberá de acordarse necesariamente con la empresa.

Grupo XII: 14,66 euros

Grupo XIII: 13,67 euros

Grupo XIV: 8,47 euros

Medidas de flexibilidad interna

Dado la actividad del sector que se desarrolla a lo largo de 299 días al año y en horarios entre las 9 y as 22 horas, no se aplicarán las medidas para contribuir a la flexibilidad interna en las empresas

Artículo 7. Salarios

Las empresas garantizaran el salario en igual función sin diferenciación alguna por razón de sexo.

Artículo 8. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a treinta días (30) naturales de vacaciones que se abonarán según promedio de lo percibido por el trabajador/a durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Si la cifra resultante fuera inferior al salario pactado en el convenio, se abonará como mínimo sobre el salario del convenio más plus de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano; de los 30 días, 20 se disfrutaran ininterrumpidamente entre el mes de junio y el mes de septiembre, y el resto de común acuerdo entre ambas partes. No podrán en ningún caso, dar comienzo las vacaciones en domingos o festivo.

Artículo 9. Enfermedad o accidente

En caso de enfermedad o accidente se le abonará al trabajador/a el 100 por ciento del salario real mientras dure dicha situación.

Al objeto de paliar la situación de absentismo que se produce, las empresas podrán si así lo pactan expresamente con la representación legal de los trabajadores, establecer un sistema de reducción en el abono del 100 por ciento del salario en caso de enfermedad común sin

hospitalización, no abonándose ninguna compensación los tres primeros días de ITE y complementándose hasta un 25 por ciento del salario entre los días cuarto y décimo, ambos inclusive.

Artículo 10. Licencias

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a 18 días de permiso retribuidos con salario base más antigüedad.

b) Por nacimiento de hijo/a, 3 días de los que dos al menos serán laborables.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padres-madres, abuelos/as, nietos/as y hermanas/os naturales o políticos, 3 días que podrán ampliarse hasta 2 más en caso de desplazamiento o en caso de prolongación de la gravedad.

d) Por matrimonio de padres-madres, hijos/as naturales y hermanas/os naturales o políticos, 1 día.

e) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando lo justifique.

f) Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, debidamente justificado.

En los apartados c) y d) se entenderán extensivos a grado de afinidad, exista o no vínculo matrimonial, para lo cual tendrá que demostrarlo con un certificado de pareja de hecho emitido por el organismo correspondiente.

Artículo 11. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

1. Salario convenio. Lo establecido en tablas

2. Complementos:

– Antigüedad.

– Horas extraordinarias

– Pluses especiales

Artículo 12. Antigüedad

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la antigüedad quedará limitada a 6 cuatrienios, es decir 24 años.

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad superior a 24 años y que estén en vías de adquirir otro cuatrienio lo cumplirán en la fecha de su vencimiento. La diferencia entre el límite de los 24 años y los derechos adquiridos y / o en vía de adquisición, se consolidarán en un complemento personal no absorbible ni compensable y revalorizable en los mismos porcentajes salariales que se pacten para el resto del convenio

Artículo 13. Horas extraordinarias

Teniendo en cuenta la situación actual de desempleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias que tengan carácter de habitual.

No obstante, la realización de horas extraordinarias, no excederán de 80 al año.

Si los inventarios se realizaran fuera de la jornada laboral, se consideraran horas extraordinarias.

El abono de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, salvo que las partes acuerden su abono en tiempo de libre disposición.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias

Tendrán derecho a las siguientes pagas, cuyo importe será de una mensualidad de salario convenio más todos los emolumentos salariales que el trabajador/a perciba y serán abonadas antes de las siguientes fechas:

- a) Paga de primavera, antes del 31 de marzo
- b) Paga de verano, antes del 17 de julio
- c) Paga de Navidad, antes del 22 de diciembre

La paga de primavera podrá ser fraccionada, siempre de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 15. Dietas y gastos de desplazamiento

El personal al que se le confiera la realización de algún de servicio fuera de su centro de trabajo tendrá derecho a:

- Por jornada completa 21,45 euros en concepto de dieta
- Por media jornada 10,80 euros en concepto de dieta

Si además los trabajadores y trabajadoras tienen que utilizar para ese desplazamiento su vehículo particular, serán retribuidos con un importe de 0.14 euros por Km. Estas cantidades serán revisables en los mismos porcentajes que los establecidos en el convenio colectivo.

Artículo 16. Idiomas

Los trabajadores y trabajadoras con conocimiento de idiomas acreditativos ante sus empresarios de una o más lenguas no oficiales y siempre que el conocimiento sea requerido o pactado con la empresa, percibirá un plus especial del 10 por ciento sobre el salario base

Artículo 17. Ornamentación

El personal no clasificado como escaparatista que realice no obstante como función especial de su trabajo, el de ornamentación y cuidado de los escaparates y siempre que sea requerido para desempeñar dicha función por el empresario, percibirá un plus del 10 por ciento sobre su salario base.

Artículo 18. Bolsa de estudios

Se crea una bolsa de estudios de 16,01 euros (por nueve meses de curso) para los aprendices que quieran realizar, fuera de las horas de trabajo estudios que tengan aplicación dentro del sector. La distribución de ésta bolsa de estudios se llevará a efecto de acuerdo con las normas que se establezcan dentro de cada empresa en función del número de solicitudes, calificación etc. Estas cantidades tendrán la misma revisión que tenga el convenio colectivo.

Artículo 19. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formaran un todo o unidad indivisible, y a efecto de su aplicación práctica considerada globalmente en cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en éste convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Artículo 20. Garantías personales

Se respetaran las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la

vigencia del convenio vinieran percibiendo una remuneración superior a la que aquí queda establecida no ven disminuida su remuneración total en sus respectivas empresa, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 21. Garantías sindicales

a) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado o despedido por motivos de pertenecer a una central sindical o por participar en las actividades legales de las mismas.

b) El trabajador/a que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de Gobierno, tanto provincial como nacional de una Central Sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y el trabajador/a ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

c) Comunicar al Delegado de personal o Comités de Empresa las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicadas a sus compañeros.

d) Los Comités ejercerán todas las funciones que les reconoce el estatuto de los Trabajadores. Tanto el Comité como los Delegados de personal serán informados, e informaran a su vez de los expedientes de clasificación profesional o el sistema de incentivos.

e) Colocar un tablón de anuncios en aquellas empresas que tengan delegados o Comités de Empresa, pudiendo hacer uso del mismo para la divulgación de notas o comunicados de mutuo interés, estando al visto bueno de la dirección de la empresa.

f) Se garantiza una reserva de hasta 40 horas laborales al mes a los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, para asistir a los Congresos, asambleas, consejos juntas y otras reuniones a que fueran convocados por centrales sindicales u órganos administrativos en atención a su cargo sindical.

Artículo 22. Salud laboral

Todas las empresas y trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio observaran el más estricto cumplimiento de cuanto señala la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y cuantas disposiciones legales sean publicadas sobre esta materia.

Artículo 23. Comisión Paritaria

Se establece la Comisión Paritaria del convenio, que estará constituida de la siguiente forma:

– Un /un Presidente/a: El/la que las partes designen de común acuerdo.

Tendrá funciones de moderador, con voz pero sin voto.

– Un/una Secretario/a: El/la que las partes designen, con voz pero sin voto.

– Vocales: tres representantes de los trabajadores/trabajadoras, que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes del convenio de acuerdo a su representatividad (la representatividad de las organizaciones sindicales en la Comisión Paritaria será la misma con la que se constituye la Comisión Negociadora del convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta).

– Tres representantes de Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicios.

– Domicilio: El domicilio de esta Comisión se fija en la sede del CRL de Álava, calle Landaverde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

– Asesores: Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria cuatro asesores/as: dos serán designados por los trabajadores/trabajadoras y dos por Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicio. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de vocales representantes de los trabajadores/trabajadoras y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la Comisión en el futuro.

La Comisión Paritaria se reunirá cada dos meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Funciones de la Comisión Paritaria:

1- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

2- El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

3- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

4- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

5- La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes de este convenio le otorgan como norma vertebradora en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

6- Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET.

7- En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del ET, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, es decir, establecidas en convenio colectivo de eficacia general, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo.

En caso de que la citada Comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del Acta correspondiente a fin de que puedan resolverse el desacuerdo mediante los procedimientos del mismo, siendo el arbitraje voluntario para las partes.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores y trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

8- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto

Las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido anteriormente, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 15 días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece a continuación:

– En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el PRECO o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del ET.

Artículo 24. Reconocimiento medico

Las empresas se obligaran a través del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo a proporcionar a todos los trabajadores y trabajadoras una revisión médica anual durante la jornada de trabajo.

Artículo 25. Recibo de salarios

En los recibos de salario estarán reflejadas todas las cantidades debidamente desglosada para que éstos sean claramente entendidos por los trabajadores. Así mismo una copia simple del recibo de liquidación se entregará al trabajador/a con dos días de antelación a la fecha de terminación de su contrato, siempre que el trabajador/a haya cumplido con el plazo que marca la Ordenanza Laboral del Comercio en su preaviso de cese en la empresa.

Artículo 26. Contrato de trabajo

A los trabajadores y trabajadoras que se les formalice contrato de trabajo por escrito, se les entregará dicho contrato con dos días de antelación a la firma del mismo para su comprobación.

Artículo 27. Preaviso de cese

Los trabajadores y trabajadoras que se propongan cesar al servicio de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional y contrato, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa y por escrito, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la empresa al descuento de tantos días de salario como días de preaviso falten para cumplir el plazo de quince días.

Artículo 28. Notificación de expedientes

La empresa notificará al Comité o Delegados de personal la formulación unilateral de regulación de expedientes de empleo con una antelación de cinco días a su presentación a la Autoridad Laboral.

Será necesario este requisito tanto en los casos que se solicite autorización para la rescisión de los contratos de trabajo, como en los que la solicitud sea para la suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada etc aunque suponga rescisión de las relaciones laborales entre empresas y trabajadores.

Artículo 29. Contratos eventuales

Al amparo de lo establecido en el art, 15 1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulado en el precepto legal, así como en el Real Decreto 8/1997 de 16 de mayo

La duración máxima de estos contratos será de un total de 13 meses en un periodo de 18 meses computándose el mismo a partir de la fecha que se produzca la causa o circunstancias que se justifique su utilización.

La rescisión de estos contratos mediante denuncia del empresario por la expiración del tiempo del convenio, dará derecho al trabajador/a al percibo de una indemnización de 12 días de salario por año de servicio en la empresa.

Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

Disposiciones finales

Procedimiento para la resolución de desacuerdos en los periodos de consulta relacionados con el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores

Las partes firmantes de este convenio a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los convenios colectivos por el nuevo Art 85.3 c del Estatuto de los Trabajadores, redactado por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, han alcanzado el siguiente acuerdo:

Una vez iniciados a instancias del empresario los periodos de consulta a que hacen referencia el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, y el Art 82.3 sobre inaplicación del régimen salarial del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dicha materia no lo lograran, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, se someterán a la Comisión Mixta del convenio en primer lugar de acuerdo con lo establecido en esta materia por el convenio y de no alcanzar acuerdos, al procedimiento que de conformidad con el artículos , citados anteriormente al PRECO (Acuerdo Interprofesional para la solución de Conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca

Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio

“Será de aplicación lo dispuesto en la el artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 1/1195 de 24 de marzo que aprueba el texto del refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo vigente en cada momento.

Las partes se comprometen a resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el mencionado artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y solventar de manera efectiva de acuerdo al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales PRECO, de acuerdo al procedimiento de la mediación.”