

**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 Ibervision Servicios Opticos, S.L. (código de convenio 48102621012022).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 4 de agosto de 2022 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.

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 22 de agosto de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO IBERVISIÓN SERVICIOS ÓPTICOS, S.L., 2022-2023
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: «personal de alta dirección».

Artículo 2.— Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una duración desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023. Entrará en vigor y desplegará efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», salvo que expresamente se disponga otra fecha de efectos.

Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 31 de diciembre de 2023, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quince días a contar desde la finalización este.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 30 meses éste decaerá en su aplicación. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación mediante acuerdo expreso al respecto.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES**Artículo 3.— 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 4.— Salario base

De conformidad con el preacuerdo de fecha 20 de junio de 2022, la empresa abonará en los casos que corresponda los atrasos salariales desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de dicho ejercicio por el importe indicado en el anexo I. El pago de los atrasos económicos del convenio que en su caso correspondan desde el 1 de enero de 2021 se efectuará en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Los salarios base del año 2022 y 2023 de cada categoría serán los indicados en el anexo II.



Para el año 2023 el salario base será el fijado en las tablas del anexo II, con efectos de 1 de enero, si bien se abonará de la siguiente forma:

- Desde el 1 de enero al 30 de junio de 2023 la empresa abonará inicialmente el salario base mes de la columna A del anexo II.
- Desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 2023 la empresa abonará el salario base mes de la columna B del anexo II. La Empresa tendrá de plazo hasta el 31 de diciembre de 2023 para abonar, en los casos que correspondan, las diferencias económicas existentes entre el salario base mes de la columna A del anexo II inicialmente abonado desde enero a junio de 2023 y el salario base mes de la columna B del anexo II.

Artículo 5.— Retribución de vacaciones

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

- Salario base de Convenio.
- Antigüedad.
- Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyéndose expresamente la media de comisiones o cualquier contrapartida en función de las compras o ventas.

Artículo 6.— 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 art 25 del modificado Estatuto de los trabajadores
- c) La cuantía del cuatrienio por cada persona trabajadora será la fijada en la tabla del anexo III.
- d) El trabajador 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 del trabajador de que se trate en la empresa.

Artículo 7.— 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 5 sobre retribución de vacaciones, sin perjuicio de que se respeten los derechos adquiridos por los trabajadores en cuanto a su cuantía y extensión.

Artículo 8.— Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán, como mínimo con un incremento del 75% sobre el salario hora real del trabajador, 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 Delegados o Comités de Empresa.

**Artículo 9.— 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 empleado 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 10.— Plus de distancia

En compensación de los gastos ocasionados, la empresa abonará a los trabajadores 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 trabajador 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, 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 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 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 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 11.— Dietas y kilometraje

En el caso de que el trabajador utilice vehículo de su propiedad al servicio de la empresa percibirá desde la fecha de publicación del convenio la cantidad de 0,343 euros/km en 2022 y 0,345 euros/km en 2023.

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 12.— Traslado de empresa

En caso de que se diera traslado de centro de trabajo, fuera de la localidad, quedarán salvaguardados todos los intereses del trabajador 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 2022 y 7,69 euros para 2023.

Artículo 13.— 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 número de días en que el mismo opere, por consecuencia de una modificación legal de la I.T.



CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 14.— Jornada laboral**

Primero: Las horas efectivas de trabajo anuales durante la vigencia del convenio serán 1.756.

Sin perjuicio de la realización efectiva de las horas anuales pactadas, los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a disfrutar anualmente un día de descanso, que será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores de 4 horas diarias no podrán fraccionarse.

Segundo: 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 el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.

La bolsa de 100 horas se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador 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 el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 hora y 45 horas más de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.
- c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de la empresa se llevará a cabo:
 - Sobre los días laborables del calendario del trabajador.
 - Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

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 trabajador afectado acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de la jornada máxima en cómputo anual. La empresa y el trabajador podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de las 14 semanas siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

En el supuesto de que la empresa hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberá ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

Artículo 15.— Calendario de trabajo

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

**Artículo 16.— 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 17.— 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.
- 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 y Santutxu.

Artículo 18.— 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.

Su disfrute se fija de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, evitando sistemas de turnos o sorteos, que solo operarán en caso de no resolver por el cauce del acuerdo.

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.

El presente artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2023.

Artículo 19.— Periodo de prueba

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

1. Titulados superiores, medios o director: 6 meses.
2. Resto de trabajadores: 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 20.— Licencias.

La empresa estará obligada a conceder a sus trabajadores las licencias retribuidas que a continuación se señalan, las abonarán según las retribuciones señaladas en el Anexo II, más antigüedad.

- a) Por matrimonio: 20 días.
- b) Matrimonio de familiares, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.
- c) De conformidad con la redacción dada por el Estatuto de los Trabajadores, dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el



- segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
 - 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) Lactancia. 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 trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad 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. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.
 - h) 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
 - i) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras h) y i) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en las letras h) e i) serán resueltas conforme a la normativa vigente.
 - j) 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 y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 - k) Permiso retribuido médico: Para 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. En el año 2022 se tendrá derecho a la parte proporcional de horas que correspondan desde el día de publicación del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2022, ambos incluidos.

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, y al igual que 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 trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

Artículo 21.— Excedencias

Sin perjuicio de lo dispuesto legalmente:

Cualquier excedencia voluntaria deberá preavisarse al menos con 1 mes 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.

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, 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 período de excedencia, de duración no superior a 2 años de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 el empresario, 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.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.— *Contratos de formación en alternancia*

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

Artículo 23.— *Clasificación del personal*

Grupo Profesional I
Director Comercial
Director Administrativo
Jefe/a de División, Jefe/a de personal, compras, ventas y encargado general
Jefe/a Administrativo, Jefe/a Sección.
Grupo Profesional II
Ingeniero/Licenciado
Técnico de Sistemas
Encargado/a establecimiento
Analista
Titulado de grado medio (audios/ópticos)
Programador/a
Grupo Profesional III
Dependiente/a (asesor/a)
Oficial/a administrativo/a
Operador/a máquina automática y semiaut.
Oficial de 1. ^a
Grupo Profesional IV
Auxiliar administrativo
Oficial de 2. ^a
Ayudante
Cobrador
Vigilante, ordenanza y personal de limpieza

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24.— *Graduación de las faltas*

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

Artículo 25.— *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.



2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial de la persona trabajadora graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con lo/as compañero/as de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 26.— Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con lo/as compañero/as de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajo particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 27.— Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as compañeros/as de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.



3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a lo/as jefe/as o a sus familiares, así como a lo/as compañero/as y subordinado/as.
10. La blasfemia habitual.
11. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador/a o sea de tal índole que produzca queja justificada de lo/as compañero/as que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
13. Originar frecuentes riñas y peticiones con lo/as compañero/as de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

Artículo 28.— Sanciones

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días o despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Artículo 29

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 30.— Normas de procedimiento

Corresponde a la Dirección de la Empresa, con conocimiento de la representación legal de los trabajadores, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores/as.

Artículo 31.— Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI**DERECHOS ASISTENCIALES****Artículo 32.— Fomento del euskera**

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



CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 33.— 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 34.— 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 35.— Prendas de trabajo

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

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**Artículo 36****36.1. 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.

36.2. *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.

36.3. *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 cumplan 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.

36.4. *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.

36.5. *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 IX

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 37.— *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 38.—*Descuelgue***

En caso de que la empresa pretendiera por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción la inaplicación temporal del presente convenio colectivo deberá iniciar un periodo de consultas en los términos de los artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas y ante la Comisión paritaria del convenio, cuando se solicite su intervención, si la Empresa decidiera continuar y acudiera al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril) al entender que concurren las causas legalmente establecidas, la RLT estará obligada a aceptar una mediación voluntaria con propuesta (de un mediador/a). Dicha mediación se regulará por los requisitos establecidos en el acuerdo PRECO citado; es decir, la propuesta del mediador/a se presumirá aceptada por las partes si en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la notificación de la propuesta no consta el rechazo por escrito a la misma por alguna de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes por sometimiento expreso de ambas podrán sustituir la mediación anterior por el arbitraje regulado en el procedimiento PRECO.

Asimismo, para acudir al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios (ORPRICCE), será necesario el acuerdo con la RLT.

Todo lo anterior lo es sin perjuicio de la obligación de las partes durante todo el procedimiento de inaplicación de actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Artículo 39.—*Paz social*

La representación de los trabajadores 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.

**ANEXO I
ATRASOS 2021****Anexo I. Atrasos 2021: diferencia entre el salario base 2021
(salario base 2018-2019-2020 actualizado en un 2%)
y el salario base 2018-2019-2020**

	Anual (€)
Grupo Profesional I	
Director Comercial	430,49
Director Administrativo	430,49
Jefe/a de División, Jefe/a de personal, compras, ventas y encargado general	397,44
Jefe/a Administrativo, Jefe/a Sección.	364,28
Grupo Profesional II	
Ingeniero/Licenciado	397,44
Técnico de Sistemas	364,28
Encargado/a establecimiento	351,06
Analista	351,06
Titulado de grado medio (audios/ópticos)	331,17
Programador/a	331,17
Grupo Profesional III	
Dependiente/a (asesor/a)	317,93
Oficial/a administrativo/a	317,93
Operador/a máquina automática y semiaut.	317,93
Oficial de 1. ^a	317,93
Grupo Profesional IV	
Auxiliar administrativo	298,04
Oficial de 2. ^a	298,04
Ayudante	271,58
Cobrador	271,51
Vigilante, ordenanza y personal de limpieza	271,51

Estos importes no se abonarán a aquellas personas que tienen un salario bruto total acordado superior al derivado del convenio comercio general Bizkaia («Boletín Oficial de Bizkaia» 28 de septiembre de 2016) y subidas salariales en el periodo 2018 -2021.



ANEXO II
TABLAS SALARIOS BASE 2022 Y 2023

	2022		2023		
	Salario Base mes (€)	Salario Base anual (€)	A	B	Salario Base anual (€)
			Salario Base mes del 1/01/23 al 30/06/23 (€)	Salario Base mes del 1/07/23 al 31/12/23 (€)	
Grupo Profesional I					
Director Comercial	1.493,03	22.395,45	1.530,36	1.577,32	23.659,82
Director Administrativo	1.493,03	22.395,45	1.530,36	1.577,32	23.659,82
Jefe/a de División, Jefe/a de personal, compras, ventas y encargado general	1.378,22	20.673,32	1.412,68	1.456,03	21.840,47
Jefe/a Administrativo, Jefe/a Sección.	1.263,35	18.950,26	1.294,93	1.334,68	20.020,13
Grupo Profesional II					
Ingeniero/Licenciado	1.378,22	20.673,32	1.412,68	1.456,03	21.840,47
Técnico de Sistemas	1.263,35	18.950,26	1.294,93	1.334,68	20.020,13
Encargado/a establecimiento	1.217,39	18.260,78	1.247,82	1.286,12	19.291,73
Analista	1.217,39	18.260,78	1.247,82	1.286,12	19.291,73
Titulado de grado medio (audios/ópticos)	1.148,49	17.227,35	1.177,20	1.213,33	18.199,95
Programador/a	1.148,49	17.227,35	1.177,20	1.213,33	18.199,95
Grupo Profesional III					
Dependiente/a (asesor/a)	1.124,19	16.862,85	1.163,54	1.213,33	18.199,95
Oficial/a administrativo/a	1.124,19	16.862,85	1.163,54	1.213,33	18.199,95
Operador/a máquina automática y semiaut.	1.124,19	16.862,85	1.163,54	1.213,33	18.199,95
Oficial de 1. ^a	1.124,19	16.862,85	1.163,54	1.213,33	18.199,95
Grupo Profesional IV					
Auxiliar administrativo	1.053,92	15.808,77	1.090,81	1.137,49	17.062,29
Oficial de 2. ^a	1.053,92	15.808,77	1.090,81	1.137,49	17.062,29
Ayudante	960,27	14.404,07	993,88	1.036,41	15.546,21
Cobrador	960,23	14.403,43	993,84	1.036,37	15.545,52
Vigilante, ordenanza y personal de limpieza	960,23	14.403,43	993,84	1.036,37	15.545,52

**ANEXO III
VALOR CUATRIENIO ANTIGÜEDAD**

	Valor cuatrienio (€)
Grupo Profesional I	
Director Comercial	69,13
Director Administrativo	69,13
Jefe/a de División, Jefe/a de personal, compras, ventas y encargado general	63,81
Jefe/a Administrativo, Jefe/a Sección.	58,49
Grupo Profesional II	
Ingeniero/Licenciado	63,81
Técnico de Sistemas	58,49
Encargado/a establecimiento	56,36
Analista	56,36
Titulado de grado medio (audios/ópticos)	53,17
Programador/a	53,17
Grupo Profesional III	
Dependiente/a (asesor/a)	51,05
Oficial/a administrativo/a	51,05
Operador/a máquina automática y semiaut.	51,05
Oficial de 1. ^a	51,05
Grupo Profesional IV	
Auxiliar administrativo	47,86
Oficial de 2. ^a	47,86
Ayudante	43,61
Cobrador	43,60
Vigilante, ordenanza y personal de limpieza	43,60