



Convenio Colectivo Comercio En General de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48000565011983	ACTUALIZACIÓN	2024/06/26
VIGENCIA	2023/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOB 123 MODIFICACIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-en-general-de-vizcaya/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio En General. Última actualización a: 26-06-2024 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2026. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOB 123 del tipo: MODIFICACIÓN.

Convenio

MODIFICACIÓN. CONVENIO (BOB Núm. 123 - Miércoles, 26 de junio de 2024)

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 de la modificación del convenio colectivo sectorial de Comercio en General de Bizkaia (código convenio 48000565011983).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 9 de abril de 2024 por la representación patronal y la representación sindical del sector.

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 26 de mayo de 2024.-La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández.

ACUERDO DE INTEGRACIÓN DEL SECTOR DE COMERCIO PIEL Y CALZADO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL PARA LA PROVINCIA DE BIZKAIA.

PREÁMBULO.

En virtud del presente acuerdo de revisión la comisión negociadora constituida en fecha 7 de marzo de 2024 procede a integrar el sector de comercio piel y calzado, sin convenio colectivo sectorial desde el 30 de septiembre de 2013, en el actual convenio colectivo de comercio en general vigente para la provincia de Bizkaia mediante la modificación de su Artículo 1, incluyendo expresamente dicho sector, y añadiendo una nueva Disposición Final Tercera aplicable al mismo. Este acuerdo de integración desplegará efectos en el sector de comercio piel y calzado a partir de la publicación de dicha Disposición en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Igualmente la comisión negociadora constituida a tal efecto ha aprovechado para subsanar el contenido de la disposición final segunda, apartado tercero del convenio colectivo de comercio en general, denominada «Grupo de Fotografía», añadiendo el párrafo b) que faltaba.

A fin de facilitar el conocimiento íntegro de las condiciones laborales vigentes en el Sector del comercio de la piel y calzado a partir de la publicación de dicho acuerdo, se procede a publicar nuevamente el contenido del convenio de comercio en general con las modificaciones y añadidos referenciados.

CAPÍTULO I ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE CONVENIO.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

A) Los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo, regularán las relaciones, empresas y trabajadores de los Sectores de:

- Comercio de la Construcción.
- Comercio, Flores y Plantas, herboristerías, hierbas medicinales y Ortopedias.
- Comercio de Artículos Religiosos.
- Carbonerías.
- Comercio de Cereales, Piensos y Forrajes.
- Comercio de Fertilizantes.
- Comercio de Marcos y Molduras.
- Jugueterías.

- Ópticas.
 - Mayoristas e Importadores de Productos Químicos e Industriales.
 - Mayoristas e Importadores de Materiales Científicos.
 - Mayoristas e Importadores de Materias Primas Farmacéuticas.
 - Materiales de Laboratorio.
 - Objetos de Regalo.
 - Comercio de Mayoristas y Minoristas de Vidrio y Cerámicas.
 - Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares.
 - Grupo de Fotografía que incluye: comercio y venta de aparatos y las actividades que empleando un proceso de trabajo, a través de: fotografía aérea, fotógrafos con o sin galería, cabinas fotográficas, revelado y laboratorio fotografías, su resultado final es objeto de comercio o compraventa.
 - A todas las empresas del sector de Comercio de la Piel y el Calzado y aquellas que aun interviniendo otras actividades sea la piel la que predomine, coincidiendo con el ámbito de aplicación del extinto convenio colectivo del sector en Bizkaia. Se aplicará a este sector en los términos expuestos en la Disposición Final Tercera.
 - Todos aquellos sectores y empresas, cuya actividad sea la de comercio, tanto mayoristas como minoristas, no incluidos en la relación precedente y que no se rijan por convenio vigente. en estos supuestos para que queden afectados por este Convenio se precisará de su adhesión. de conformidad con el Acta de la Comisión Paritaria, de fecha 1 de abril de 2014, se ha aclarado que dicha adhesión se corresponde con el procedimiento legal de adhesión regulado en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- B) Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos, únicamente los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección.
- C) Este Convenio Colectivo, obliga a cualquiera de los centros de trabajo, de cada empresa, incluidas sucursales, delegaciones y oficinas enclavadas en la provincia de Bizkaia.

Artículo 2.- Ámbito Temporal.

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026. Entrará en vigor y desplegará efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», salvo en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 31 de diciembre de 2026, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quince días a contar desde la finalización del mismo.

Artículo 3.- Condiciones mas beneficiosas.

Sin perjuicio de lo dispuesto legalmente y en el presente convenio colectivo, todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente convenio, se establecen como mínimas por lo que los pactos, cláusulas o situaciones más beneficiosas con respecto a las convenidas subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, pudiéndose establecer convenios de empresa.

CAPÍTULO II RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES.

Artículo 4.- Conceptos retributivos.

A) Conceptos Salariales:

I. Salario Convenio.

II. Antigüedad.

III. Retribución de Vacaciones.

IV. Gratificaciones extraordinarias.

V. Paga de beneficios.

VI. Horas extraordinarias.

B) Conceptos extrasalariales:

I. Plus de distancia.

II. Dietas, Viajes, Traslados.

III. Plus complemento Incapacidad Temporal.

IV. Quebranto de moneda.

Artículo 5.- Retribuciones salariales y garantía de incremento salarial.

Se establecen unos salarios de calificación para los años 2023-2026 según Tabla Anexo I, que comprenden incrementos:

Año 2023.

Considerando la ausencia de tablas salariales desde el año 2018 se acuerda incrementar la tabla de dicho ejercicio en un 8% con efectos desde el 1 de abril de 2023.

Para el abono de los atrasos que pudieran corresponder desde dicha fecha las empresas tendrán un plazo de 3 meses a contar desde el mes siguiente a la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Complemento salarial extraordinario no consolidable 2023 El trabajador/a que haya estado en la empresa desde el 1 de enero de 2019 hasta la fecha de firma del convenio colectivo y al que durante dicho periodo el empleador/a no le haya incrementado el salario al margen de las obligaciones establecidas en el convenio colectivo sectorial de Bizkaia 2015-2018 tendrá derecho a un complemento salarial extraordinario no consolidable por importe de 900 euros.

Dicha cantidad se refiere a una persona a jornada completa que haya estado de alta todo el periodo, por lo que se percibirá proporcionalmente en función del tiempo y de la jornada, siempre que el trabajador/a permanezca en la empresa en la fecha de firma del convenio colectivo. No se descontarán proporcionalmente, hasta un máximo de 2 años, los periodos de tiempo en los que la persona trabajadora haya causado baja por excedencia por cuidado de hijo/a conforme al art.46.3 párrafo primero del ET.

Se aclara que por incremento salarial al margen del convenio sectorial no se considerará el que estrictamente se deriva de la aplicación del artículo 9 «plus antigüedad» en el importe por cuatrienio establecidos en el anexo correspondiente. el exceso que sobre dicha cuantía pudiera abonar una empresa sí se entiende por el contrario cantidad percibida al margen del convenio colectivo sectorial.

La finalidad del presente complemento es la de compensar a aquellas personas que actualmente están en la empresa y que desde la finalización de la vigencia pactada del convenio sectorial 2015-2018 (31 de diciembre de 2018) no han tenido incrementos salariales al margen de este, incluidas aquellas personas que habiendo ingresado en la empresa a partir de dicha fecha la empresa les ha aplicado estrictamente el convenio sectorial 2015-2018.

Por ello, no tendrán que abonar este complemento aquellas empresas que, mediante cualquier incremento salarial aplicado o pactado al margen del convenio sectorial 2015-2018 e independientemente de su denominación hubieran abonado a los/las trabajadores/as durante el referido periodo al menos una cantidad igual a los 900 euros pactados, bien a través de anticipos a cuenta convenio, pluses voluntarios, integradas directamente en el salario base, etc. Si se hubiera abonado una cantidad inferior se abonará la diferencia.

En cualquier caso, se aclara que atendiendo a la finalidad del presente complemento en el supuesto de que alguna empresa, sumando todas las cantidades al margen del convenio percibidas durante el periodo referido como consecuencia de los incrementos aplicados, hubiera abonado una cantidad superior a los 900 euros no procederá la devolución de cantidades.

No tendrán que abonar dicho complemento tampoco aquellas empresas que en el mismo periodo hayan estado incursas en procedimiento concursal, lo que se acreditará con la documentación correspondiente, o que hayan tenido pérdidas económicas los años 2021 y 2022. a tal efecto, los trabajadores podrán exigir de la empresa el auto judicial que declara el concurso o las cuentas anuales de los ejercicios 2021 y 2022.

En el caso de que la empresa tuviera que abonar cantidades por este concepto podrá hacerlo de forma prorrateada en las 15 mensualidades siguientes a la fecha de firma del convenio colectivo.

Año 2024.

Se establece un incremento del 4,00% sobre la tabla 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2024.

Año 2025.

Se establece un incremento del 3,50% sobre la tabla 2024, con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Año 2026.

Se establece un incremento del 2,50% sobre la tabla 2025, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Posible incremento salarial posterior a 2026 en función de la evolución de los IPC de 2024, 2025 y 2026.

Si la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 es superior al 10% la diferencia se incrementará en el año 2027 sobre la tabla 2026 y con efectos desde el 1 de enero de 2027, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente. las partes firmantes elaborarán en este caso nuevas tablas dentro del primer trimestre del 2027.

En el caso de que opere lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellas empresas que tengan la siguiente situación económica negativa, es decir, pérdidas económicas de dos años dentro del periodo 2024, 2025 y 2026, no tendrán que aplicar dicha tabla hasta el mes de enero de 2028, un año más tarde, disponiendo de todo el ejercicio 2028 para proceder a su cumplimiento (si bien los efectos económicos lo serán desde el 1 de enero de 2028).

Tales incrementos no se aplicarán a la antigüedad que continuará aplicándose sobre la tabla actual conforme a lo establecido en el artículo 9.

Anexos salariales y garantía de incremento salarial.

Los salarios y categorías profesionales para dichos años se recogen en el anexo salarial al convenio, que comprende salario anual, mensual y la garantía salarial mínima.

las garantías de incrementos salariales para todo el personal afectado por la misma será la establecida en la 2.^a

columna correspondiente del Anexo.

Dicha columna refleja el incremento mínimo resultante al aplicar los incrementos salariales pactados, garantizando a las personas trabajadoras con un salario superior al pactado en el convenio colectivo sectorial 2015-2018 un incremento equivalente a dicha cantidad, es decir, la misma que tiene una persona trabajadora cuyo salario es el pactado en el convenio.

Absorción y compensación.

No obstante, se podrá hacer frente a los incrementos pactados con cualquier incremento salarial abonado por las empresas desde el 1 de enero de 2019 durante la ausencia de convenio independientemente de su denominación; bien a través de anticipos a cuenta convenio, pluses voluntarios, integrados directamente en el salario base, etc., o bien con un concepto salarial que sea anterior a esa fecha, pero en este último caso expresamente se tiene que haber pactado su naturaleza absorbible y compensable o haberse utilizado en otras ocasiones para absorber y compensar.

Artículo 6.- 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 planteara 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 7.- Retribución de vacaciones.

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

I. Salarios de Convenio.

II. Antigüedad.

III. 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 8.- Pagas extraordinarias.

Las empresas afectadas por este convenio 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.

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

Artículo 9.-Plus por tiempo de servicio en la empresa.

1. El plus de tiempo de servicio en la empresa para todos los trabajadores, 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 de 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 trabajador se establece en el 5% del salario base del convenio calculado conforme a la tabla salarial del año 2014 (ver tabla).
- 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el apartado anterior, será de aplicación las normas específicas en esta materia, pactados en la Disposición final Segunda, apartados primer y segundo.

Asimismo, durante las negociaciones del siguiente convenio se creará dentro de la Comisión Negociadora una Comisión Técnica que en paralelo analizará la posible modificación de este plus y/o su posible vinculación con otros criterios más allá de la permanencia, como pueden ser la formación del trabajador, su competencia en el trabajo, la productividad y/calidad del mismo, etc., y en la que también se analizará la posible incidencia que este plus puede tener en las nuevas contrataciones dentro del sector de comercio en general.

Artículo 10.- Plus de distancia.

En compensación de los gastos ocasionados, las empresas abonarán 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 bonobus 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.

Artículo 11.- Dietas y kilometraje.

Los viajantes, choferes u demás personal a quién se les confiera por la empresa alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrán derecho a que se les abonen los gastos que hubieran efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta:

	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026
Día completo	56,00	58,24	60,28	61,78
Desayuno	1,91	1,99	2,06	2,11
Comida	11,01	11,45	11,85	12,14
Cena	8,31	8,64	8,94	9,16
Dormir	34,07	35,44	36,68	37,59

En el caso de que el trabajador utilice vehículo de su propiedad al servicio de la empresa percibirá la cantidad de 0,33 euros/km en 2023. Para 2024, 2025 y 2026 la cantidad será de 0,35, 0,36 y 0,37 euros/km respectivamente.

Artículo 12.- Traslado de empresa.

En caso de que se diera traslado de centro de trabajo, fuera de la localidad, quedaran 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 de 7,41 euros en 2023. Para 2024, 2025 y 2026 la cantidad será de 7,71, 7,97 y 8,17 euros respectivamente.

Artículo 13.- 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 125,34 euros mensuales en el 2023, salvo que haya pactado con la empresa un salario 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.

Para 2024, 2025 y 2026 la cantidad será de 130,36 euros, 134,92 euros y 138,29 euros mensuales respectivamente.

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 14.- Complemento por incapacidad temporal.

Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas las empresas en caso de enfermedad común, profesional o de accidente sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las empresas complementarán las prestaciones, hasta el importe íntegro de sus retribuciones, (incluidas pagas extraordinarias) durante el período de permanencia en el I.T. (18 meses), siempre que el trabajador 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.

Las partes firmantes aclaran que dicho complemento está en cualquier caso vinculado a que exista un contrato laboral vigente, no pudiéndose por tanto extender su abono más allá de la extinción de este.

CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO. DESCANSOS. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 15.- Jornada laboral.

Primero.

Las horas efectivas de trabajo anuales durante la vigencia del convenio serán 1.756 horas en 2023, 1.752 horas en 2024, 1.748 horas en 2025 y 1.744 horas en 2026.

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, sin que quepa su acumulación a vacaciones, o su disfrute en períodos de ventas especiales o liquidación.

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

Segundo.

No obstante la jornada regulada en el apartado anterior, las empresas podrán 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.

Podrán disponer de esta bolsa de horas las empresas que, cumpliendo con el artículo 34.6 del E.T. y el artículo 16 del Convenio Colectivo, elaboren anualmente el calendario laboral en el mes de Enero, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

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 las empresas 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) las empresas y trabajadores afectados 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 por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo,

deberán 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 16.- Calendario de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá, el horario de trabajo diario, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos, en función de la jornada anual pactada.

Artículo 17 .- 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 18.- Vacaciones.

- a) Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales, comenzando su disfrute en día no festivo ni víspera de festivo.
- b) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre.
- c) Las vacaciones se disfrutarán entre los trabajadores en turnos rotativos. Su distribución será hecha de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en defecto de estos últimos entre empresas y trabajadores y con tres meses de antelación a su disfrute.
- d) Cuando el trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.
- e) En el caso de cierre de la empresa por vacaciones, será obligatorio para los trabajadores disfrutarlas en dicho período.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se procederá conforme establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.

Artículo 19.- Periodo de prueba.

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

- 1.º Titulados superiores, medios o director: 6 meses.
- 2.º 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.

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a conceder a sus trabajadores las licencias retribuidas que a continuación se señalan, las abonarán según las retribuciones señaladas en el anexo I, más antigüedad.

a) Por matrimonio: 20 días.

b) Matrimonio de familiares, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

c) De conformidad con la redacción dada por el estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto Ley 5/2023:

c.1. 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.

c.2. 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.

d) Un día por traslado de domicilio habitual según lo dispuesto en el artículo 37.3 c) del ET.

e) Las empresas vendrán obligadas a facilitar los permisos necesarios mediante justificación para concurrir al examen de conducir sin que tengan la obligación de retribuirlos.

f) Los 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 laborales.

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 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.

h) 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 y 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.

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 anteriores de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

la persona trabajadora 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 anteriores 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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada 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, 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 trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

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 21.- Excedencias.

1.º.

El trabajador/a con una antigüedad en la empresa 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.º.

a) Los trabajadores 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 del cónyuge o pareja de hecho, o de

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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2º de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. 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 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 trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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.º.

Para el caso de que el 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.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 22.-Contratos de formación.

Se regulan por las disposiciones vigentes en cada momento.

El contrato de formación en alternancia (art.11.2 del ET). la retribución de los contratos para la formación será la fijada en las tablas salariales del Convenio en proporción al tiempo efectivo de trabajo en la empresa, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del ET.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (art.11.3 del ET).

Su retribución equivalente será la del 85% de la categoría profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, considerando las 12 mensualidades del convenio y gratificaciones extraordinarias del artículo 8 del convenio y sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23.- Clasificación del personal.

La clasificación del personal queda establecida conforme a la Ordenanza Laboral de Comercio y a lo establecido en este Convenio, de acuerdo con la actividad de la empresa y según las funciones específicas del personal y equiparación de trabajo, y se referencia en la tabla de retribuciones tal y como figura en el anexo 1.

Operario/a Auxiliar de Almacén Es el trabajador/a que realiza trabajos no constitutivos de un oficio tales como los de transporte de mercancías dentro o fuera del centro de trabajo, realización de paquetes, fardos o embalajes, con las respectivas funciones preparatoria de disposición de elementos precisos y pesaje y las complementarias de reparto, facturación o cobro, así como aquellas otras semejantes o que requieran predominantemente esfuerzo muscular. (Esta categoría sustituye desde 1 de enero de 1993 a las categorías de operario, mozo especializado y mozo).

Sector de Fotografía.

Jefe/a Técnico de Fotografía.

Es quien con dominio de conocimientos en todos los niveles de la actividad fotográfica está al frente de toda la producción, y del personal, responsabilizándose de la planificación, organización y resultados, estableciendo al efecto los procedimientos de distribución, coordinación y funcionamiento y realiza los costes de producción y los presupuestos de los trabajadores.

Encargado/a de taller de fotografía.

Es quien con una formación académica o técnico práctico equivalente, se ocupa de una o más áreas de producción, estando al mando de los operarios adscritos o la misma, organiza el trabajo y se responsabiliza de su correcta ejecución y del cálculo de costes de la misma.

Encargado/a de Laboratorio.

Es quien, con capacidad para dirigir todas las actividades del área de laboratorio industrial o de aficionados y con dotes de iniciativa, posee conocimientos técnicos y prácticos de la fotografía y de la cinematografía de aficionados, así como de las fórmulas de viajes, rebajadores y reforzadores, revelado de material negativo y positivo, tirada de copias, diapositivas y ampliaciones y, en general, de todas las operaciones que se efectúan en los expresados laboratorios, tanto en negro como en color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos.

Debe saber elaborar de mano de obra, confeccionar presupuestos para la realización de trabajos, clases de materiales a emplear y tendrá la capacidad suficiente para realizar ensayos sobre todo tipo de materiales y determinar sus cualidades y defectos, así como las causas y soluciones a emplear en cada caso.

Piloto aéreo Es quien se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, a quien la empresa ha calificado apto para el desempeño de la función de pilotaje como Comandante de aeronave.

El piloto realizará las funciones propias de pilotaje y las funciones técnicas complementarias para el cumplimiento de su misión.

Fotógrafo/a aéreo y de control.

Es quien, con conocimientos teóricos y prácticos suficientes, tiene como misión fundamental la realización de toda clase de reportajes fotográficos desde una aeronave, y acometerá aquellas funciones que se deriven de su actividad.

Deberá poseer los conocimientos suficientes sobre cámaras y empleos de óptica, focales y filtros, así como tipos de película, tanto color como blanco y negro.

Fotógrafo/a.

Es quien, con la titulación oficial o amplia preparación teórica-práctica reconocida o acreditada, tiene como misión principal todo el proceso de captación y tratamiento de la imagen, en soportes químicos, magnéticos, ópticos u otros sistemas que puedan operar en el futuro, y manteniendo los contactos y entrevistas técnicas necesarias para su realización.

Oficial/a 1.ª mantenimiento fotografía.

Es quien, con la titulación académica o la formación teórica práctica equivalente realiza con autonomía y plena habilidad y destreza los trabajos de instalación, ajuste, puesta a punto, reparación, desmontaje o pruebas de máquinas orientadas al buen funcionamiento de los instrumentos de la producción.

Oficial/a de 2.ª mantenimiento fotografía.

Es quien con una programación académica o practica realiza con destreza y autonomía parte de las funciones del oficial de 1.ª, o todas ellas con la supervisión o instrucciones del oficial de 1.ª o del encargado.

Operador/a de imagen.

Es quien actuando sobre el material sensible, que puede consistir en placa virgen, película o papel o vídeo, etc., obtiene la impresión de las correspondientes imágenes.

Deberá poseer perfectos conocimientos en cuanto a la clase de fuentes luminosas a utilizar, disposición de las mismas para iluminar adecuadamente al modelo; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

Tirador/a de laboratorio.

Es quien posee conocimientos perfectos de todas las clases de material sensible, así como de sus distintas reacciones ante las variadas fórmulas de baño, reveladores y del alumbrado a emplear.

Sabrá manipular en cuanto a encuadres, desvanecidos, velados, tapados y otros efectos técnicos y artísticos, como también la ampliadora en lo que respecta a sombra, velados y demás artificios de laboratorio, como, asimismo, el manejo de la máquina reproductora. Finalmente conocerá la elaboración de los baños reveladores, rebajado y reformado de clichés y viraje de papeles y el montaje de copias y ampliaciones.

Retocador/a.

Es quien conoce a la perfección el retoque en todas sus fases, en cuanto a los extremos de velado, raspado, corrección de luces y atenuación de defectos en negativos y positivos, u otros sistemas que puedan existir en el futuro.

Operador/a de máquina automática, semiautomática o similares de fotografía.

Es quien, actuando sobre material sensible, obtiene la impresión de las correspondientes imágenes utilizando para ello, máquinas automáticas, semiautomáticas o similares adecuadas.

Para tal fin, deberá conocer la clase de material más adecuado, por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

De forma esporádica podrá utilizar ampliadoras manuales.

Con independencia de lo anterior, realizará, asimismo, todas las tareas auxiliares inherentes a este proceso y muy especialmente al buen estado de uso, mantenimiento y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares.

Montador/a fotografía.

Es quien está encargado de hacer los marcos y/o efectuar el montaje de fotografías en bastidores o marcos de cristal, plástico, madera o cualquier otro soporte.

Ayudante/a.

Es quien realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento, una cierta responsabilidad y atención, ligadas ambas íntimamente con las categorías propias del Convenio, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa, con la limitación del grupo técnico de la empresa.

CAPÍTULO VI DERECHOS ASISTENCIALES.

Artículo 24.- 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 25.- Seguridad y salud laborales.

Primero.

Las empresas y el personal de las mismas 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.

Las empresas 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 las empresas 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 26.- Vigilancia de la salud.

Las empresas estarán obligadas 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 componentes sobre esta materia. La periodicidad de la vigilancia, al menos será con carácter anual.

Artículo 27.- 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 LOS TRABAJADORES.

Artículo 28.

28.1. 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 trabajador/ra 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.

28.2. Derecho de información.

Las empresas deberán habilitar para cada Sindicato legalizado, y afiliación dentro de la misma, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los 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.

28.3. Derecho de reunión de los trabajadores/as.

Para el ejercicio de este derecho contenido en el artículo 4.1 f) del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en los artículos 77 a 81 de dicho texto legal.

28.4. 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.

28.5. Horas sindicales.

Los 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, salvo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores les corresponda un crédito máximo de horas mensuales mayor en cuyo caso se aplicará el dispuesto legalmente.

Artículo 29.- Derecho supletorio y transitorio.

En las materias no reguladas por este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Ordenanza Laboral de Comercio, que se aplicará siempre y cuando su lo dispuesto en la misma no contravenga lo dispuesto en las Leyes.

CAPÍTULO IX INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 30.- Comisión mixta del convenio.

Cualquier cuestión de interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en los artículos anteriores relativos al régimen económico que pudiera originar un conflicto o reclamación, individual o colectiva, se deberá someter con carácter previo y obligatorio a la comisión paritaria del convenio para que esta intervenga con carácter previo al planteamiento formal del mismo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

La Comisión Mixta tendrá las funciones de vigilancia del cumplimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, y estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de empresarios. Se acuerda establecer el domicilio de su sede en Consejo de Relaciones Laborales, en Bilbao, Alameda Urquijo número 2, 3.ª.

Recibido en la sede de la Comisión Mixta un escrito, solicitando la interpretación de una o varias de sus cláusulas, o relacionado con su aplicación a una actividad concreta y determinada, 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.

Artículo 31.- Planes de igualdad.

En las empresas con un ámbito de implantación superior a la provincia de Bizkaia con un plan de igualdad de ámbito superior al provincial si en los centros de trabajo ubicados en Bizkaia existieran sindicatos más representativos a nivel de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) con presencia en los órganos de representación unitaria pero no alcanzaran el porcentaje necesario para estar presente en la comisión negociadora de dicho Plan, dicho sindicato más representativo tendrá derecho a disponer de la misma información de la que disponen las organizaciones sindicales con presencia en la comisión negociadora

constituida.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera.

Queda constituida una Comisión de estudio sobre la Clasificación Profesional del Sector y la sustitución de la Ordenanza de Comercio y de alcanzarse un acuerdo en la misma esta formará parte del Convenio de Comercio en General.

DISPOSICIONES FINALES.

Se mantiene en este convenio lo dispuesto en las disposiciones transitorias, primera y segunda del Convenio Colectivo de vigencia 2000-2001, salvo el apartado b) de la Disposición Transitoria primera y lo dispuesto en la letra b.1 de la Disposición Transitoria segunda, apartado segundo y que se transcriben literalmente a continuación.

En cualquier caso, tampoco se aplicarán en lo que respecta a la «Indemnización a la constancia» que al afectar solo a mutualistas que hubieran cotizado antes del 1 de enero de 1967 se suprime definitivamente y al plus de «Antigüedad», cuyo cálculo se efectuará conforme al salario base y la tabla salarial correspondiente al año 2014, según lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio.

Disposición Final Primera.

De aplicación, a los subsectores de comercio, integrados en el ámbito de este Convenio Colectivo, desde 1 de enero de 2000:

- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Vidrio y Cerámica.
- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares.
- Grupo de Fotografía.

a) Desde la vigencia de este Convenio Colectivo 1 de enero de 2000, los salarios base en él previstos para cada categoría profesional, serán de aplicación a todos los trabajadores.

b) Asimismo, respecto de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 1999, en aquellos casos en que los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los Convenios Colectivos citados en el párrafo primero de esta Disposición Transitoria fuesen superiores a los ordenados por el Convenio de Comercio en General para los años 2000-01, se garantiza «ad personam» a los trabajadores afectados un plus personal, no absorbible ni compensable, por la diferencia salarial.

Disposición Final Segunda.-Condiciones específicas.

Primero.-Subsector de Mayoristas y Minoristas de Comercio Vidrio y Cerámica

a) A los trabajadores con contrato de trabajo vigente a 31 de febrero de 1999, se les garantiza «ad personam» la jornada anual de horas de trabajo que fuera menor a la pactada en este convenio colectivo, hasta que la misma se iguale con la de Comercio en General.

b) Con independencia de la fecha de contratación de los trabajadores, se les aplicará a todos sin excepción las siguientes condiciones específicas:

b.1. Compras.

A los trabajadores/as que realicen compras en sus centros de trabajo se les aplicará un precio, con un descuento del 20% del precio de venta al público, salvo en artículos rebajados.

b.2. Plus antigüedad.

Sin perjuicio del límite acumulable por el concepto de antigüedad previsto en el Convenio de Comercio en General, el plus de antigüedad por cuatrienios será del 6% sobre el salario base aplicable, calculado conforme a la tabla salarial correspondiente al año 2014.

Segundo.- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares.

a) A los trabajadores con contrato de trabajo vigente a 31 de diciembre de 1999, se les garantiza «ad personam»:

a.1. Jornada de trabajo.

La jornada anual de horas de trabajo que fuera menor a la pactada en este convenio colectivo, hasta que la misma se iguale con la de Comercio en General.

a.2. Premio permanencia.

Desde 1 de enero de 1992 a todo trabajador vinculado a la empresa con más de 25 años de antigüedad, se le abonará por la empresa en concepto de permanencia y por una sola vez, la cantidad de 158,97 euros.

b) Con independencia de la fecha de contratación de los trabajadores, se les aplica a todos sin excepción las siguientes condiciones específicas.

b.1. Antigüedad.

El plus de antigüedad queda limitado al 45% del salario base, calculado conforme a la tabla salarial correspondiente al año 2014.

b.2. Se mantienen para el sector las categorías profesionales específicas de conductores-repartidores de vehículos de hasta 2,5 Tm. y desde 2,5 Tm. a 5 Tm. cuyos salarios son:

Tercero.-Grupo de Fotografía.

a) Antigüedad. a los trabajadores con contrato vigente a 31 de diciembre de 1999, se les garantiza «ad personam» por este concepto un plus de antigüedad por cuatrienios del seis por ciento (6%) sobre el salario base del Convenio de Comercio en General, calculado conforme a la tabla salarial correspondiente al año 2014.

b) Se mantienen para el sector las categorías profesionales específicas de conductores - repartidores de vehículos hasta 2,5 Tm. y desde 2,5 Tm. hasta 5 Tm.

	2023		2024		2025		2026	
	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía Mínima	Salario base	Garantía Mínima	Salario base	Garantía Mínima
Conductor Repartidor hasta 2,5 Tm	1.091,35	80,84	1.135,00	43,65	1.174,73	39,73	1.204,10	29,37
Conductor-Repartidor de 2,5 a 5 Tm.	1.137,81	84,28	1.183,32	45,51	1.224,74	41,42	1.255,36	30,26

Disposición Final Tercera.- Integración del Sector de Comercio Piel y Calzado de Bizkaia en el Ámbito de Comercio en General.

Previo.-Finalidad de la integración y vinculación a la totalidad.

Finalizada la vigencia estatutaria del Convenio Colectivo de la Piel y el Calzado (correspondiente al periodo 1 de mayo de 2004 al 30 de abril de 2007) el 1 de octubre de 2013 hace más de diez años, la presente Disposición tiene como finalidad recuperar la negociación estatutaria en dicho sector mediante su inclusión en el ámbito del Convenio Colectivo de Comercio en General de Bizkaia como se ha hecho en otros sectores de Comercio sin

convenio propio.

Todo ello en el entendimiento de que esta recuperación opera en beneficio de las empresas y de las personas trabajadoras de dicho sector, y sin que ello suponga una traba para la viabilidad económica de las empresas, ni tampoco para el mantenimiento del empleo o para su recuperación si la coyuntura económica así lo permite.

Considerando por tanto que la negociación se ha hecho sobre la base de un convenio colectivo extinto, las partes firmantes han acordado aplicar la regulación del Convenio Colectivo de Comercio en General actualmente vigente, salvo en aquellas cuestiones en las que se establezca otra regulación específica diferente, siendo esta regulación específica y diferenciada junto con la integración en el Convenio de comercio en general condición necesaria para la integración lo que da equilibrio al presente acuerdo.

Es por ello por lo que el presente acuerdo desplegará efectos siempre que se aplique íntegramente. Si, por el contrario, alguno de sus aspectos se anulara en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo, la presente Disposición Final perderá vigencia en su totalidad. en ningún caso desplegarán efectos el resto de sus aspectos de una forma parcial o individualmente considerados, no resultando en ese caso aplicables al Sector de la Piel y el Calzado ni el Convenio Colectivo del Comercio en General ni tampoco las condiciones específicas reguladas. No obstante, las partes legitimadas estarán obligadas nuevamente a la constitución de una comisión negociadora para la firma de un nuevo Convenio Colectivo estatutario en el Sector.

Condiciones laborales específicas aplicables al sector de la piel y el calzado.

1. Ámbito de aplicación.

A las empresas del sector de Comercio de la Piel y el Calzado incluidas en el ámbito de aplicación del extinto Convenio Colectivo sectorial de Bizkaia se les aplicará:

- a) El contenido del Convenio Colectivo de Comercio en General correspondiente a los años 2023-2026 salvo en aquellos artículos que expresamente se declaren no aplicables,
- b) junto con las particularidades del extinto Convenio Colectivo de Comercio de la Piel y el calzado (desde mayo de 2004 hasta abril de 2007) dispuestas a continuación. el resto de las materias del antiguo Convenio de Comercio de la Piel y el Calzado dejarán de aplicarse siendo sustituidas íntegramente por la presente Disposición Final.

2. Vigencia.

La presente Disposición Final se aplicará a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Bizkaia. Su contenido se considerará denunciado el 31 de diciembre de 2026 según dispone el artículo 2 del Convenio Colectivo de Comercio en General.

3. Régimen económico.

Del Capítulo II del Convenio Colectivo de Comercio en General no se aplicarán los artículos números 4, 5, 9, 11, 13 y 14, ni las tablas salariales, aplicándose en su lugar las siguientes condiciones económicas y los Anexos I y II:

3.1. Tablas e incrementos salariales:

Se aplicarán las tablas del Anexo I, que recogen los siguientes acuerdos.

Para el año 2024 a partir de la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» se aplicará una actualización equivalente a incrementar la tabla del 2007 («Boletín» número 95 de fecha 16 de mayo de 2007) en un 19,30% con efectos desde la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y sin atrasos (Anexo I).

Para el año 2025: 3,50%, sobre la tabla 2024, desde el 1 de enero (Anexo I).

Para el año 2026: 2,50%, sobre la tabla 2025, desde el 1 de enero (Anexo I).

Posible incremento salarial adicional en 2027.

Si la suma de los IPC correspondientes a los años 2025 y 2026 es superior al 6% la diferencia se incrementará en el año 2027 sobre la tabla 2026 y con efectos desde el 1 de enero de 2027, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente. las partes firmantes elaborarán en este caso nuevas tablas dentro del primer trimestre del 2027.

En el caso de que opere lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellas empresas que tengan la siguiente situación económica negativa, es decir, pérdidas económicas de un año dentro del periodo 2025 y 2026, no tendrán que aplicar dicha tabla hasta el mes de enero de 2028, un año más tarde, disponiendo de todo el ejercicio 2028 para proceder a su cumplimiento (si bien los efectos económicos lo serán desde el 1 de enero de 2028).

Absorción y compensación.

Se aplicará la misma regla que en el Convenio Colectivo de Comercio en general adecuada al presente sector y a la finalización de la vigencia pactada del extinto Convenio de la Piel y el Calzado el 30 de abril de 2007, distinguiéndose entre las mejoras anteriores al 1 de mayo de 2007 y los incrementos aplicados desde dicha fecha.

Así, se podrá hacer frente a los incrementos pactados en la presente Disposición con cualesquiera incrementos salariales aplicados sobre el antiguo convenio del Sector de la Piel y el Calzado que las empresas hayan abonado a sus trabajadores/as desde el 1 de mayo de 2007 independientemente de su denominación; bien a través de anticipos a cuenta convenio, pluses voluntarios, incrementos integrados directamente en el salario base o en cualquier otro concepto de convenio, etc.

Cuando las mejoras sean anteriores (se aclara en la cuantía que tenían a dicha fecha) en este último caso para proceder a su absorción expresamente se tiene que haber pactado su naturaleza absorbible y compensable o haberse utilizado en otras ocasiones para absorber y compensar.

3.2. Plus por tiempo de servicio en la empresa:

El plus por tiempo de servicio para las personas trabajadoras se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se pagará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios acumulables será ilimitado.
- c) La cuantía del cuatrienio se establece en un 5% sobre el salario base del Convenio de su categoría profesional, calculado sobre la última tabla salarial del año 2007 («Boletín» número 95 de fecha 16 de mayo de 2007) -Ver Anexo II-.
- d) El o la trabajadora percibirá la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por el tiempo de servicio, de acuerdo con la categoría última que ostente.
- e) Para todo el personal que ingresó a partir del 30 de abril de 1979, la antigüedad se le computará desde esa fecha.
- f) La percepción de los cuatrienios se iniciará desde el primer mes en que nazca el derecho.

3.3. Dietas y kilometraje.

A los viajantes, chóferes y demás personal que se le confiera por la empresa alguna misión fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes. el personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta:

En 2024:

- Día completo: 42,90 euros.
- Por el desayuno: 3,81 euros.

- Por la comida: 16,44 euros.
- Por la cena: 10,42 euros.
- Por la habitación: 10,42 euros

En 2025:

- Día completo: 44,40 euros.
- Por el desayuno: 3,94 euros.
- Por la comida: 17,02 euros.
- Por la cena: 10,78 euros.
- Por la habitación: 10,78 euros

En 2026:

- Día completo: 45,51 euros.
- Por el desayuno: 4,04 euros.
- Por la comida: 17,44 euros.
- Por la cena: 11,05 euros.
- Por la habitación: 11,05 euros

Las cantidades en concepto de dietas si procede se actualizarán con fecha de efectos 1 de enero de 2027 de conformidad con el posible incremento adicional acordado anteriormente.

En los casos en que el o la trabajadora utilice el vehículo de su propiedad al servicio de la empresa, percibirá por kilómetro 0,31 euros durante toda la vigencia del convenio.

3.4. Abono en caso de enfermedad.

En los casos de enfermedad común, accidente de trabajo o riesgo por maternidad las empresas complementarán hasta el 100% del salario las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de Accidente, desde el primer día de baja hasta el límite de 18 meses (ILT).

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el trabajador no perciba la prestación por no reunir los requisitos vigentes para acceder a la misma, la empresa vendrá obligada exclusivamente al abono de la diferencia entre aquella prestación y el importe íntegro de sus retribuciones.

Dicho complemento está en cualquier caso vinculado a que exista un contrato laboral vigente.

4. Tiempo de trabajo, descansos, licencias y excedencias.

Del capítulo III del Convenio Colectivo de Comercio en General no se aplicarán los siguientes artículos; el artículo 15 correspondiente a la jornada laboral, el art.17 correspondiente a las horas extraordinarias, el artículo 20 correspondiente a licencias retribuidas y el artículo 28.5 en los que hace referencia al crédito sindical, aplicándose en su lugar las siguientes condiciones provenientes del extinto convenio colectivo de Comercio de la Piel y el Calzado:

4.1. Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 1727 horas anuales.

En compensación por la antigua fiesta de San Crispín, los y las trabajadoras dispondrán de 1 día de licencia retribuida que podrán disfrutar cuando lo deseen, debiendo comunicarlo a la empresa al menos con 48 horas de antelación, pudiendo coincidir en su disfrute en el mismo día como máximo un 10% de la plantilla, entendiéndose esta limitación en empresas de menos de 10 trabajadores, en el sentido de que al menos fuera una persona la que tendrá derecho al disfrute. Este día podrá ser agregado al período vacacional reglamentario

si así lo prefiere el trabajador/a.

Sin perjuicio de que los sábados tarde en el periodo de julio a septiembre es un periodo y horario laborables, a aquellas personas trabajadoras que, a pesar de la pérdida de vigencia del extinto convenio de comercio de piel y calzado de Bizkaia, hayan continuado no prestando servicios en este periodo, se les mantendrá la aplicación de este descanso como condición más beneficiosa.

4.2. Horas extraordinarias.

Cuando, por necesidades de servicio u organización del trabajo fuera preciso superar la jornada ordinaria habitual, será necesario por parte de la empresa poner este derecho en conocimiento del Comité de Personal, abonando el exceso de jornada como horas extraordinarias.

En ningún caso se podrá obligar al trabajador a realizar horas extraordinarias.

Por estas causas se abonarán con un incremento sobre el salario hora ordinaria de la persona trabajadora del 75% las trabajadas en días laborables y con un 150% las trabajadas en domingos y festivos.

4.3. Permisos y licencias retribuidas.

- a) Fallecimiento del cónyuge o hijo: 5 días naturales, más 2 días en caso de desplazamiento.
- b) Fallecimiento de padres, hermanos consanguíneos y afines: 3 días naturales, más 2 días en caso de desplazamiento.
- c) Fallecimiento de abuelos y nietos consanguíneos y afines dos días, más 2 días en caso de desplazamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37b bis del ET.
- d) Matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos: 1 día natural.
- e) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.
- f) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica por enfermedad de hijos de hasta 16 años, justificando la ausencia y necesidad de la misma.
- g) Permisos retribuidos necesarios para acudir a los servicios médicos de la seguridad Social.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Será festivo el Sábado de la Semana Grande de Bilbao, se estará a lo que se establezca por acuerdo entre empresas y trabajadores.
- j) Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores, para el acto de examen de carné de conducir, los permisos necesarios, sin necesidad de tener que retribuirlos.
- k) El personal que esté realizando estudios en un Centro Oficial, tendrá garantizado los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que éstos se celebren sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales.
- l) El personal disfrutará de un día de licencia retribuida por bautizo o comunión de hijo/a.
- m) Las parejas de hecho debidamente inscritas tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo.
- n) El permiso de lactancia y la guarda legal reguladas en el artículo 37 del ET y el derecho de las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se regularán de conformidad con lo dispuesto legalmente.
- o) De la misma forma en el resto de los casos se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo el 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 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.

p) Horas sindicales: el personal perteneciente a los Comités de empresa tendrán derecho a 30 horas, y los delegados/as de personal a 20 horas mensuales retribuidas como si realmente estuvieran trabajando a fin de resolver los problemas y cuestiones propias de sus representantes, ampliables en 10 horas más para casos extraordinarios, tales como congresos, cursillos sindicales, etc. Si por Ley correspondiera un número mayor de horas se aplicará lo dispuesto legalmente.

4.4. Particularidad excedencias.

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 21 del Convenio Colectivo de Comercio en General con la siguiente particularidad proveniente del antiguo y extinto convenio colectivo de la piel y el calzado.

Será requisito previo a la concesión de la excedencia, que la misma se solicite por escrito y con un preaviso de al menos 30 días naturales.

4.5. Particularidad vacaciones.

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 del Convenio Colectivo de Comercio en General con la siguiente particularidad proveniente del extinto convenio colectivo de la piel y el calzado.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre (ambos inclusive), siendo válido cualquier pacto en otro sentido que se establezca entre empresa y personas trabajadoras.

No obstante, cuando el disfrute fuera de los meses anteriormente citados sea a petición de la empresa, las personas trabajadoras percibirán en concepto de compensación una bolsa consistente en 209,82 euros en 2024, 217,19 euros en 2025 y 222,60 euros en 2026. Si procede se actualizará con fecha de efectos 1 de enero de 2027 de conformidad con el posible incremento adicional acordado en el punto 1.3.

5. Resto de condiciones específicas.

Se seguirán aplicando las siguientes condiciones provenientes del extinto convenio colectivo de la piel y el calzado:

5.1. Seguro colectivo de accidentes.

Todas las empresas afectadas del convenio de comercio de la piel y el calzado formalizarán las pólizas necesarias que garanticen a sus trabajadores la prima de 15.025,30 euros, en caso de accidente.

5.2. Compras con descuento.

A las personas trabajadoras que realicen compras en el centro de trabajo u otros de la misma empresa, para sí mismas y todo familiar que esté a su cargo, podrán comprar 10 unidades por unidad familiar con un 25% de descuento del precio de venta al público por año.

Venta al por mayor, se facilitará hasta un límite de 6 unidades a precio de venta al por mayor durante 1 año.

Para ambos casos se exceptúa la mercancía de liquidación y rebaja, cuyo precio será el de venta al público o mayor, según proceda.

5.3. Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. Toda falta cometida por un o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
2. 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 hacerlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia de este se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 1 mes.
9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves:

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por

cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de esta.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/ as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto 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.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. la sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

14. Las derivadas del apartado A.6 y B.2.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones:

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. la sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas:

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

1.ª Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

2.ª Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.ª Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo. Prescripción:

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

6. Clasificación profesional.

No se aplicará el artículo 23 del Convenio Colectivo de Comercio en General en lo relativo a la Clasificación profesional del Sector de Fotografía.

7. Respeto de los acuerdos y prácticas pacíficamente aplicadas en el sector de la piel y el calzado durante la falta de vigencia de un convenio colectivo estatutario.

En cualquier caso y atendiendo a la finalidad manifestada en el inicio de la presente Disposición Final de no dificultar la viabilidad económica de las empresas, ni el mantenimiento del empleo, durante la vigencia del presente convenio se respetaran aquellas modificaciones sustanciales de las condiciones del Convenio Colectivo de la Piel y el Calzado actualmente vigentes y que desde el 1 de octubre de 2013 se hayan realizado en las empresas por la ausencia de vigencia estatutaria de dicho convenio, bien por acuerdo expreso o por aplicación pacífica durante los años (se hayan realizado en ambos casos o no por la vía del art.41 del ET), entendiéndose en todo caso estas modificaciones ajustadas a la presente regulación estatutaria.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de las partes de adecuarse a dicha regulación.

No obstante, la Comisión Mixta Paritaria del Convenio se reunirá en los 15 días siguientes a la publicación del convenio para tratar la incidencia de esta cláusula en el sector, con capacidad, en su caso, para adecuar su redacción conforme a su finalidad o espíritu. a dicha Comisión Mixta Paritaria también serán convocadas las organizaciones sindicales no firmantes del convenio.

8. Comisión paritaria Cualquier cuestión de interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en la Disposición Final Tercera que pudiera originar un conflicto o reclamación, individual o colectiva, se deberá someter con carácter previo y obligatorio a la comisión paritaria del convenio para que esta intervenga con carácter previo al planteamiento formal del mismo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

ANEXO I.- TABLAS DE COMERCIO DE PIEL Y CALZADO.

	2024	2025	2026
Grupo I			
Jefe/a de personal	1.584,22	1.639,67	1.680,66
Jefe/a de ventas	1.584,22	1.639,67	1.680,66
Jefe/a de Compras	1.584,22	1.639,67	1.680,66
Encargado General	1.584,22	1.639,67	1.680,66
Jefe/a de Almacén	1.407,36	1.456,62	1.493,03
Jefe/a de Sucursal	1.407,36	1.456,62	1.493,03
Jefe/a de sección	1.342,91	1.389,91	1.424,66
Encargado/a de Establecimiento	1.342,91	1.389,91	1.424,66
Jefe/a de Grupo	1.257,48	1.301,49	1.334,03
Viajante	1.215,51	1.258,05	1.289,51
Corredor/a de Plaza	1.109,10	1.147,91	1.176,61
Dependiente/a Mayor	1.336,91	1.383,70	1.418,30
Dependiente/a	1.215,51	1.258,05	1.289,51
Ayudante/A	1.023,68	1.059,51	1.085,99
Grupo II			
Jefe/a Administrativo	1.843,51	1.908,03	1.955,73
Jefe/a de sección administrativa	1.534,76	1.588,48	1.628,19
Contable, Cajero/a	1.405,86	1.455,06	1.491,44
Oficial Administrativo/a	1.251,49	1.295,30	1.327,68
Auxiliar	1.047,66	1.084,32	1.111,43
Auxiliar de caja	1.215,51	1.258,05	1.289,51
Grupo III			
Dibujante/a	1.389,38	1.438,01	1.473,96
Escaparatista	1.249,99	1.293,74	1.326,08
Rotulista	1.197,52	1.239,43	1.270,42
Cortador/a	1.197,52	1.239,43	1.270,42
Ayudante Cortador			
Oficial/a de 1.ª	1.215,51	1.258,05	1.289,51
Oficial/a de 2.ª	1.109,10	1.147,91	1.176,61
Ayudante/a de oficio	1.023,68	1.059,51	1.085,99
Capataz	1.185,54	1.227,04	1.257,71
Mozo/a especializado	1.140,58	1.180,50	1.210,01
Mozo/a	1.095,62	1.133,96	1.162,31
Envasadora/r	1.058,14	1.095,18	1.122,56
Telefonista	1.002,69	1.037,79	1.063,73
Limpieza por horas	7,50	7,77	7,96

ANEXO II.- TABLA ANTIGÜEDAD COMERCIO DE PIEL Y CALZADO.

	Base cálculo mayo 6 abril 7	Valor del cuatrienio
Grupo I		
Jefe/a de personal	1.327,93	66,40
Jefe/a de ventas	1.327,93	66,40
Jefe/a de Compras	1.327,93	66,40
Encargado General	1.327,93	66,40
Jefe/a de Almacén	1.179,68	58,98
Jefe/a de Sucursal	1.179,68	58,98
Jefe/a de sección	1.125,66	56,28
Encargado/a de Establecimiento	1.125,66	56,28
Jefe/a de Grupo	1.054,05	52,70
Viajante	1.018,87	50,94
Corredor/a de Plaza	929,67	46,48
Dependiente/a Mayor	1.120,63	56,03
Dependiente/a	1.018,87	50,94
Ayudante/A	858,07	42,90
Grupo II		
Jefe/a Administrativo	1.545,27	77,26
Jefe/a de sección administrativa	1.286,47	64,32
Contable, Cajero/a	1.178,42	58,92
Oficial Administrativo/a	1.049,03	52,45
Auxiliar	878,17	43,91
Auxiliar de caja	1.018,87	50,94
Grupo III		
Dibujante/a	1.164,61	58,23
Escaparatista	1.047,77	52,39
Rotulista	1.003,79	50,19
Cortador/a	1.003,79	50,19
Ayudante Cortador		
Oficial/a de 1ª	1.018,87	50,94
Oficial/a de 2ª	929,67	46,48
Ayudante/a de oficio	858,07	42,90
Capataz	993,75	49,69
Mozo/a especializado	956,06	47,80
Mozo/a	918,37	45,92
Envasadora	886,96	44,35
Telefonista	840,48	42,02
Limpieza por horas	6,29	0,31

Sin perjuicio de lo dispuesto en las tablas salariales del año 2024, si existiera un trabajador o trabajadora -a jornada completa- que ostentara las categorías profesionales; «Ayudante» «Auxiliar», «Envasador» o «Telefonista» y que percibiera en su conjunto y cómputo anual por todos los conceptos un salario inferior a los

SEGUNDO. Comercio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares:												
Premio permanencia	por una sola vez	158,97	euros									
Antigüedad	plus de antigüedad queda limitado al 45% del salario base											
		2023	2023	2024	2024	2025	2025	2026	2026			
	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía Mínima	Salario base	Garantía Mínima	Salario base	Garantía Mínima				
Conductor Repartidor hasta 2,5 Tm	91.091,35	980,84	91.135,00	943,65	91.174,73	939,73	91.204,10	929,37				
Conductor-Repartidor de 2,5 a 5 Tm.	91.137,81	984,28	91.183,32	945,51	91.224,74	941,42	91.255,36	930,26				
TERCERO. Grupo de Fotografía												
Antigüedad												
contrato vigente a 31-12-1999	cuatrienios	6%	sobre el salario base del Convenio de Comercio en General, calculado conforme a la tabla salarial correspondiente al año 2014									
TABLA SALARIAL AÑOS 2023-2026												
Categorías	Salario Base 2023	Garantía Mínima 2023 (1)	Salario Anual 2023	Salario Base 2024	Garantía Mínima 2024	Salario Anual 2024	Salario Base 2025	Garantía Mínima 2025	Salario Anual 2025	Salario Base 2026	Garantía Mínima 2026	Salario Anual 2026
Grupo I- Personal Técnico Titulado												
Ingeniero/a	1.430,68	105,98	21.460,15	1.487,90	57,23	22.318,56	1.539,98	52,08	23.099,71	1.578,48	38,50	23.677,20
Titulado/a de grado medio	1.192,20	88,31	17.883,07	1.239,89	47,69	18.598,39	1.283,29	43,40	19.249,33	1.315,37	32,08	19.730,57
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	1.192,20	88,31	17.883,07	1.239,89	47,69	18.598,39	1.283,29	43,40	19.249,33	1.315,37	32,08	19.730,57
Jefe/a Técnico/a de Fotografía	1.311,44	97,14	19.671,54	1.363,89	52,46	20.458,40	1.411,63	47,74	21.174,44	1.446,92	35,29	21.703,80
Jefe/a Taller Aux. de Act. Comerciales	1.192,20	88,31	17.883,07	1.239,89	47,69	18.598,39	1.283,29	43,40	19.249,33	1.315,37	32,08	19.730,57
Encargado/a de Taller de Fotografía	1.263,72	93,61	18.955,80	1.314,27	50,55	19.714,03	1.360,27	46,00	20.404,02	1.394,27	34,01	20.914,12
Encargado/a Taller Laboratorio Fot.	1.263,72	93,61	18.955,80	1.314,27	50,55	19.714,03	1.360,27	46,00	20.404,02	1.394,27	34,01	20.914,12
Piloto aéreo/a	1.263,72	93,61	18.955,80	1.314,27	50,55	19.714,03	1.360,27	46,00	20.404,02	1.394,27	34,01	20.914,12
Fotógrafo/a aéreo/a	1.144,54	84,78	17.168,05	1.190,32	45,78	17.854,77	1.231,98	41,66	18.479,69	1.262,78	30,80	18.941,68
Delineante	1.144,54	84,78	17.168,05	1.190,32	45,78	17.854,77	1.231,98	41,66	18.479,69	1.262,78	30,80	18.941,68
Rotulista	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Grupo II- Personal Mercantil												
Director/a Comercial	1.549,86	114,80	23.247,89	1.611,85	61,99	24.177,80	1.668,27	56,41	25.024,02	1.709,97	41,71	25.649,62
Jefe/a de División	1.430,68	105,98	21.460,15	1.487,90	57,23	22.318,56	1.539,98	52,08	23.099,71	1.578,48	38,50	23.677,20
Jefe/a de Personal, Compras, Ventas y Encargado/a General	1.430,68	105,98	21.460,15	1.487,90	57,23	22.318,56	1.539,98	52,08	23.099,71	1.578,48	38,50	23.677,20
Jefe/a de Sucursal	1.311,44	97,14	19.671,54	1.363,89	52,46	20.458,40	1.411,63	47,74	21.174,44	1.446,92	35,29	21.703,80
Jefe/Encargado/a de Almacén	1.201,82	89,02	18.027,34	1.249,90	48,07	18.748,43	1.293,64	43,75	19.404,63	1.325,98	32,34	19.889,74
Jefe/a de Sección Almacén	1.168,14	86,53	17.522,11	1.214,87	46,73	18.223,00	1.257,39	42,52	18.860,80	1.288,82	31,43	19.332,32
Jefe/a de Grupo	1.192,20	88,31	17.883,07	1.239,89	47,69	18.598,39	1.283,29	43,40	19.249,33	1.315,37	32,08	19.730,57
Jefe/a de Sección	1.192,20	88,31	17.883,07	1.239,89	47,69	18.598,39	1.283,29	43,40	19.249,33	1.315,37	32,08	19.730,57
Encargado de Establecimiento	1.263,72	93,61	18.955,80	1.314,27	50,55	19.714,03	1.360,27	46,00	20.404,02	1.394,27	34,01	20.914,12
Viajante	1.144,54	84,78	17.168,05	1.190,32	45,78	17.854,77	1.231,98	41,66	18.479,69	1.262,78	30,80	18.941,68
Corredor/a	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Dependiente/a	1.144,54	84,78	17.168,05	1.190,32	45,78	17.854,77	1.231,98	41,66	18.479,69	1.262,78	30,80	18.941,68
Dependiente/a Mayor	1.263,72	93,61	18.955,80	1.314,27	50,55	19.714,03	1.360,27	46,00	20.404,02	1.394,27	34,01	20.914,12
Ayudante	977,66	72,42	14.664,88	1.016,77	39,11	15.251,48	1.052,35	35,59	15.785,28	1.078,66	26,31	16.179,91

