

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para el sector del comercio del calzado de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022-2023 para el sector del comercio del calzado de Álava. Código convenio número 01000335011981.

**ANTECEDENTES**

El día 16 de mayo de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 2 de mayo de 2022.

**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 convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 26 de julio de 2022

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE COMERCIO CALZADO DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA PARA LOS AÑOS 2020-2021-2022-2023****Artículo 1. Ámbito territorial**

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

**Artículo 2. Ámbito funcional**

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

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El convenio tendrá una vigencia de 4 años: 2020, 2021, 2022 y 2023. El convenio se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación del nuevo convenio en el mes de febrero de 2024, en dicha reunión tras constituir la mesa negociadora se formularan por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Se establece un plazo de negociación de 24 meses.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo establecido legalmente, las partes se someterán a los procedimientos establecidos por el PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales).

**Artículo 4. Determinación de las partes**

Las partes negociadoras del presente convenio de comercio calzado del Territorio Histórico de Álava, son por una parte la patronal, la Federación de Comercio y Servicios de Alava y por la parte social el sindicato USO, Unión Sindical Obrera, que ostenta el 100 por ciento de la representación sindical del sector, y de acuerdo a lo dispuesto en el título III de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, artículos 6 y 7, participan como representación de los trabajadores los siguientes sindicatos: Unión General de Trabajadores a través de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, el sindicato Comisiones Obreras, a través de la Federación de Servicios de Alava.

**Artículo 5. Incremento salarial**

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

Año 2020: congelación salarial.

Año 2021: 2,50 por ciento.

Año 2022: 2,80 por ciento.

Año 2023: 2,50 por ciento.

**Artículo 6. Jornada laboral y fiestas del sector**

La jornada laboral será de 40 horas semanales equivalentes a 1.771 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, a partir del año 2022 la jornada laboral pasará a ser de 1.767 horas anuales.

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

Se considerarán días de trabajo todos los días hábiles considerados laborables por el calendario del organismo oficial con las excepciones que seguidamente se citan:

a. El día de la fiesta local que venga definido en el calendario publicado en el BOTHA en cada municipio del Territorio Histórico donde el comercio esté ubicado.

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

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

d. La tarde del día de Olárizu. La jornada finalizará a las 14:00 horas.

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

f. Las tardes de los sábados del mes de agosto se consideran como festivo, en el porcentaje correspondiente. La jornada finalizará a las 14:00 horas.

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

h. Las tardes de los dos últimos sábados del mes de julio y las tardes de los dos primeros sábados de septiembre fijados como festivos se mantendrán como tal, salvo que la empresa estime oportuno lo contrario, en cuyo caso se optará por la empresa, entre la compensación económica que se detalla en las tablas salariales o el disfrute en otra fecha que deberá de acordarse necesariamente con la empresa. La jornada finalizará a las 14:00 horas.

Medidas de flexibilidad interna.

Dado que la actividad del sector se desarrolla a lo largo de 299 días al año y en horarios entre las 9:00 y las 22:00 horas, no se aplicarán las medidas para contribuir a la flexibilidad interna en las empresas.

Calendario laboral.

En el mes de enero, las empresas vendrán obligadas a establecer el calendario laboral en el que se hará constar la jornada anual, jornada diaria, días de descanso semanal o en su caso quincenal y el periodo o periodos de vacaciones.

Dicho calendario será negociado con la representación legal de los trabajadores/as en aquellas empresas en las que exista tal representación entregando copia del mismo individualmente a cada uno de los trabajadores/as, a fin de que estos conozcan de manera cierta los días y horarios en los que deben prestar su relación laboral.

En las empresas no exista representación de los trabajadores y trabajadoras, igualmente las empresas vendrán obligadas a elaborar dicho calendario y entregado igualmente a los/las trabajadores/as.

#### **Artículo 7. Salarios**

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

#### **Artículo 8. Vacaciones**

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

pactado en el convenio, se abonará como mínimo sobre el salario del convenio más plus de antigüedad.

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

#### **Artículo 9. Enfermedad o accidente**

En caso de enfermedad o accidente se le abonará al trabajador/a el 100 por ciento del salario real hasta un límite 12 meses.

#### **Artículo 10. Licencias**

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

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

b) Por nacimiento de hijo/a, 3 días de los que 2 al menos serán laborables.

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

d) 3 días por hospitalización a domicilio no acumulables a la licencia de hospitalización.

e) Licencia para acompañar a consulta médica a menores y familiares de primer grado dependientes (padres/madres e hijos/as):

1. Para menores hasta 12 años: se tendrá derecho al permiso, siempre con justificante y con un máximo anual de horas 20 horas retribuidas.

2. Para menores desde 13 a 18 años: las horas de permisos serán recuperables.

En ambos casos la recuperación de las horas estará en función de la organización de la empresa, siendo esta quien decida el horario de la recuperación de las horas.

f) Por matrimonio de padres y madres, hijos/as naturales y hermanos/as naturales o políticos, 1 día.

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

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

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

#### **Artículo 10 (bis). Acumulación de la lactancia**

La persona trabajadora tendrá derecho a la acumulación de la lactancia en 14 días naturales.

Para estos casos de acumulación de la lactancia se tendrá este derecho sólo por el tiempo que se haya devengado del mismo, pudiendo ser descontado aquella parte proporcional que se ha pagado y que posteriormente no se ha devengado, por extinción o suspensión de la relación laboral.

Así, por ejemplo, la persona trabajadora que acumule la lactancia y que posteriormente solicita una excedencia antes de que la niña o niño cumpla 9 meses, en el finiquito se le descontará la parte proporcional del tiempo que reste hasta el cumplimiento de los 9 meses.

Así mismo se deberá solicitar por escrito y con un preaviso mínimo de 15 días

En caso de parto múltiple se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 11. Conceptos retributivos**

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

1. Salario convenio. Lo establecido en tablas.
2. Complementos:
  - Antigüedad.
  - Horas extraordinarias.
  - Pluses especiales.

#### **Artículo 12. Antigüedad**

La antigüedad consistirá en cuatrienios y está limitada a 6 cuatrienios, es decir 24 años, cuyo importe será del 5 por ciento sobre el salario base.

#### **Artículo 13. Horas extraordinarias**

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

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

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

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

#### **Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias**

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

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

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

#### **Artículo 15. Dietas y gastos de desplazamiento**

El personal al que se le confiera la realización de algún de servicio fuera de su centro de trabajo tendrá derecho a la compensación económica según los importes recogidos en las tablas salariales.

Si además los trabajadores/as tienen que utilizar para ese desplazamiento su vehículo particular, serán retribuidos con un importe de 0,14 euros por km. Estas cantidades serán revisables en los mismos porcentajes que los establecidos en el convenio colectivo.

**Artículo 16. Idiomas**

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

**Artículo 17. Ornamentación**

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

**Artículo 18. Bolsa de estudios**

Se crea una bolsa de estudios de 17,20 euros (por nueve meses de curso) para los/as aprendices que quieran realizar, fuera de las horas de trabajo estudios que tengan aplicación dentro del sector. La distribución de ésta bolsa de estudios se llevará a efecto de acuerdo con las normas que se establezcan dentro de cada empresa en función del número de solicitudes, calificación etc. Estas cantidades tendrán la misma revisión que tenga el convenio colectivo.

**Artículo 19. Absorción y compensación**

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

**Artículo 20. Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores/as que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una remuneración superior a la que aquí queda establecida no ven disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 21. Garantías sindicales**

a) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada o despedida por motivos de pertenecer a una central sindical o por participar en las actividades legales de las mismas.

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

c) Comunicar al delegado/a de personal o comités de empresa las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicadas a sus compañeros/as.

d) Los comités ejercerán todas las funciones que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores. Tanto el comité como los delegados/as de personal serán informados, e informarán a su vez de los expedientes de clasificación profesional o el sistema de incentivos.

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

f) Se garantiza una reserva de hasta 40 horas laborales al mes a los miembros de comités de empresa o delegados/as de personal, para asistir a los congresos, asambleas, consejos juntas y

otras reuniones a que fueran convocados por centrales sindicales u órganos administrativos en atención a su cargo sindical.

#### **Artículo 22. Salud laboral**

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

#### **Artículo 23. Comisión paritaria**

Se establece la comisión paritaria del convenio, que estará constituida de la siguiente forma:

– Un /un Presidente/a: el/la que las partes designen de común acuerdo. Tendrá funciones de moderador, con voz, pero sin voto.

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

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

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

– Domicilio: el domicilio de esta comisión se fija en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Álava, calle Landaverde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

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

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

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

Funciones de la comisión paritaria:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

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

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

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

5. Si fuera necesario, la comisión paritaria podrá, durante la vigencia del convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el PRECO

(Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales) o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

8. La comisión paritaria podrá ser el canal de denuncias y activar el protocolo de acoso, e instruir dichas denuncias, en aquellas empresas que no dispongan de dicho canal de comunicación. A tal efecto, y a fin de gestionar esta función, se estudiará y articulará su funcionamiento en un anexo al presente convenio colectivo, por lo que la comisión se compromete a reunirse en el plazo máximo de 30 días desde la firma del presente convenio.

#### **Artículo 24. Reconocimiento médico**

Las empresas se obligarán a través de las mutuas en a proporcionar a todas las personas trabajadoras una revisión médica anual durante la jornada de trabajo.

#### **Artículo 25. Recibo de salarios**

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

#### **Artículo 26. Contrato de trabajo**

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

#### **Artículo 27. Preaviso de cese**

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

#### **Artículo 28. Notificación de expedientes**

La empresa notificará al comité o delegados/as de personal la formulación unilateral de regulación de expedientes de empleo con una antelación de cinco días a su presentación a la autoridad laboral.

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

#### **Artículo 29. Contratos temporales por circunstancias de la producción**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, celebrados por circunstancias de la producción regulado en el precepto legal.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 12 meses en un periodo de 18 meses computándose el mismo a partir de la fecha que se produzca la causa o circunstancias que justifiquen su utilización.

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

La duración máxima de estos contratos será de un total de 12, meses en un periodo de 18 meses computándose el mismo a partir de la fecha que se produzca la causa o circunstancias que justifique su utilización.

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

### **Artículo 30. Contratos fijos discontinuos**

Se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

### **Artículo 31. Planes de igualdad y protocolos de acoso**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Normas supletorias.

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

Disposiciones finales.

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

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

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

Todos los incrementos salariales pactados tendrán efectos retroactivos desde el uno de enero de cada año.

Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio:

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto del refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo vigente en cada momento.

Las partes se comprometen a resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el mencionado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y solventar de manera efectiva de acuerdo al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales –PRECO-, de acuerdo al procedimiento de la mediación.

**TABLAS SALARIALES ANEXAS AL CONVENIO COMERCIO DEL  
CALZADO DE ÁLAVA AÑOS 2020, 2021, 2022 Y 2023**

	<b>AÑO 2020</b>	<b>AÑO 2021</b>	<b>AÑO 2022</b>	<b>AÑO 2023</b>
Grupo I Director mercantil, director profesional	1.672,70	1.714,52	1.762,52	1.806,59
Grupo II Titulado superior, Jefatura división profesional	1.632,03	1.672,83	1.719,67	1.762,66
Grupo III Jefatura de personal, Jefatura de ventas, Jefatura de compras, encargado general	1.546,63	1.585,30	1.629,68	1.670,43
Grupo IV Jefatura administrativo	1.502,69	1.540,26	1.583,38	1.622,97
Grupo V Jefatura de sucursal, Jefatura de almacén, Jefatura de supermercado	1.458,28	1.494,74	1.536,59	1.575,00
Grupo VI Titulado de grado medio	1.419,18	1.454,66	1.495,39	1.532,77
Grupo VII Jefatura de sección administración escaparatista	1.367,60	1.401,79	1.441,04	1.477,07
Grupo VIII Jefatura de grupo. Jefatura de sección. Jefatura de taller	1.325,37	1.358,50	1.396,54	1.431,46
Grupo IX Encargado de establecimiento. oficial administración contable. vendedor. comprador, subastador, dibujante	1.306,68	1.339,35	1.376,85	1.411,27
Grupo X Interprete bilingüe	1.188,59	1.218,30	1.252,42	1.283,73
Grupo XI Dependiente. Cajero. Perforista. Corredor de plaza. Viajante. Delineante. Visitador. Rotulista. Profesional de 1º. Conductor	1.082,78	1.109,85	1.140,93	1.169,45
Grupo XII Mozo especialista. Mozo peón. Aux. de caja. Auxiliar admon. Ayudante. Capataz. Profesional Oficio de 2º. Ascensorista. Telefonista. Empaquetadora. Conserje. Cobrador. Vigilante. Sereno	1.021,87	1.047,42	1.076,74	1.103,66
Personal de limpieza por horas	240,14	246,14	253,04	259,36

**Artículo 6. Compensación económica de los dos últimos sábados de los dos últimos sábados del mes de julio los dos primeros de septiembre y Sábado Santo**

	<b>AÑO 2020</b>	<b>AÑO 2021</b>	<b>AÑO 2022</b>	<b>AÑO 2023</b>
Grupo VII	16,24	16,65	17,11	17,54
Grupo VIII	15,74	16,13	16,59	17,00
Grupo IX	15,52	15,91	16,35	16,76
Grupo XI	14,47	14,83	15,25	15,63
Grupo XII	8,97	9,19	9,45	9,69

**Artículo 15. Dietas y gastos de desplazamiento**

	<b>AÑO 2020</b>	<b>AÑO 2021</b>	<b>AÑO 2022</b>	<b>AÑO 2023</b>
Por jornada completa	22,71	23,27	23,92	24,52
Por media jornada	11,42	11,70	12,03	12,33

**Artículo 18. Bolsa de estudios**

<b>AÑO 2020</b>	<b>AÑO 2021</b>	<b>AÑO 2022</b>	<b>AÑO 2023</b>
16,78	17,19	17,68	18,12