

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Abere Zerbitzu Teknikoak, Koop S**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para la empresa Abere Zerbitzu Teknikoak, Koop. S. Código convenio número 01100020012015.

ANTECEDENTES

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.

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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Abere Zerbitzu Teknikoak, Koop. S., con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 12 de julio de 2024

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Abere Zerbitzu Teknikoak, Koop S
Convenio colectivo (2022-2023-2024-2025)

Capítulo I
Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo que tiene la empresa, así como a aquellos que pueda tener en el futuro.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal contratado por Abere, tanto de carácter fijo como de carácter temporal, quedando excluidos del mismo las personas que desempeñan puestos de dirección o coordinación.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2025, cualquiera que sea la fecha de registro por la autoridad laboral.

El convenio se entenderá denunciado al día 1 de octubre de 2025, constituyéndose la comisión negociadora en el plazo máximo de los 15 días siguientes, estableciéndose el calendario de las negociaciones.

Las negociaciones se iniciarán en el plazo de los siete días laborales siguientes a la constitución de la comisión negociadora, estando obligadas ambas partes a presentar sus propuestas o proyectos escritos en dicha reunión.

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

Este convenio se hará público en el BOTHA.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus artículos con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje o sometimiento al ORPRICE, se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 5. Absorción y compensación

Los conceptos económicos o de otro tipo establecidos en este convenio colectivo compensarán y absorberán todos los existentes anteriormente en Abere Zerbitzu Teknikoak Koop. S.

Artículo 6. Preavisos

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de Abere Zerbitzu Teknikoak Koop. S., vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

- Personal de campo:
 - Técnico/a Veterinario/a clínico: 30 días.
 - Controlador/a: 15 días.

- Personal de oficina:

- Técnico/a: 30 días.
- Administrativo/a: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a Abere Zerbitzu Teknikoak Koop. S. a descontar de la liquidación a la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el preaviso.

Artículo 7. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio colectivo y que no contradiga su contenido se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 8. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" valoradas en su conjunto y cómputo anual.

Capítulo II Condiciones de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral

Las condiciones económicas completadas en este convenio colectivo se entienden para una jornada laboral de 1.688 horas anuales de trabajo efectivo para las personas trabajadoras que realicen jornada completa, durante toda la vigencia del presente convenio.

Durante el transcurso de su jornada laboral las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un tiempo de descanso de 15 minutos retribuidos que la persona trabajadora registrará en el sistema de control horario cuando se haga uso del mismo. A aquellas personas que se encuentren con jornada parcial, les corresponderá como tiempo de descanso retribuido el tiempo proporcional a su jornada.

Cada año la empresa confeccionará el calendario laboral, que será expuesto en lugar visible, antes del primero de enero de cada año. En su confección se procurará el consenso con las personas trabajadoras.

Artículo 10. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio de empresa disfrutará de 175 horas de vacaciones por año de servicio, retribuidos con arreglo al salario real o si el tiempo de servicio fuera menor, de unas vacaciones proporcionales al tiempo de servicio redondeando a una jornada de 7 horas por exceso. En cualquier caso, los días de vacaciones computarán según las horas teóricas del calendario (jornada de verano o jornada de invierno).

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de jornada de verano, salvo necesidades de servicios que lo impidan y deberán disfrutarse antes del 15 de enero. En cualquier caso, el disfrute y fraccionamiento de las mismas requerirá siempre previo acuerdo con la empresa.

Artículo 11. Festivos y horas trabajadas fuera del horario laboral

Cada sábado, domingo o festivo trabajado se compensará por un día laboral libre. Esta compensación no afectará a la semana de guardia trabajada cuya regulación se detalla específicamente en el artículo 16. Su disfrute, previa solicitud, se realizará de mutuo acuerdo con la empresa siendo requisito imprescindible que el servicio quede cubierto en los días solicitados.

Capítulo III
Régimen económico

Artículo 12. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Complementos fijos:
 1. "Ad Personam".
 2. "Antigüedad consolidada".
 3. Plus "responsable de área".
 4. Guardia (Plus especial).
- c) Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 13. Salario base

El salario base durante toda la vigencia del convenio es el que se especifica para cada grupo profesional que agrupa categorías en las tablas salariales anexas (Anexo I). En el mismo anexo se recogen las subidas salariales.

Los salarios base de los que se parte para el cálculo de la subida salarial serán los vigentes al 31 de diciembre de 2021.

Artículo 14. Antigüedad

Las retribuciones obtenidas no han contemplado promoción económica alguna por razón de antigüedad desde la constitución de Abere. No obstante, a lo indicado en el párrafo anterior, a aquellas personas trabajadoras provenientes de las empresas "Abeltzain, Soc. Coop. de Servicios Veterinarios" y "Sergal, Soc. Coop." que han sido subrogadas por la empresa Abere Zerbitzu Teknikoak Koop. S se les ha mantenido y consolidado los importes que venían percibiendo por el concepto de antigüedad y se refleja en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "complemento de antigüedad consolidada".

En el presente convenio se reconoce que las personas de alta en la plantilla laboral que no tengan el "complemento de antigüedad consolidada" o que no hayan alcanzado las cantidades según la tabla siguiente, tendrán derecho a generar un complemento de antigüedad hasta los importes que se especifican a continuación:

	ANTIGÜEDAD		
	UN TRIENIO	DOS TRIENIOS	TRES TRIENIOS
Técnico/a	674,10	1.348,20	2.022,30
Controlador/a	554,10	1.108,20	1.662,30
Administrativo/a	554,10	1.108,20	1.662,30

Dichos importes se mantendrán por tiempo indefinido como un complemento retributivo que no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa.

Artículo 15. Plus responsable de área

El plus responsable de área retribuye la especial dedicación, gestión y mando que implica la realización de las tareas inherentes a tal función. Por ello, la percepción del mismo se liga al efectivo desempeño de las funciones que conlleven tal responsabilidad, desapareciendo el derecho al mismo cuando se produce el cese de la causa que lo provoca.

El importe durante toda la vigencia del presente convenio ascenderá a 400,00 euros con periodicidad mensual y que se aplicará con carácter retroactivo a partir del 1 enero de 2024. No producirá efecto alguno en los ejercicios 2022 y 2023, por lo que no se pagarán atrasos para estos años por este concepto.

Artículo 16. Semana de guardia (plus especial)

Dadas las características de la actividad de la empresa es preciso, para atender de forma adecuada algunas de las demandas de nuestros clientes, que determinados puestos de trabajo, en concreto veterinario/as, estén localizables y disponibles durante las 24 horas del día, todos los días de la semana.

Dicha atención se articulará mediante un sistema de guardias semanales, cuya distribución se confeccionará por la empresa, que procurará atender las aportaciones de las personas trabajadoras afectadas.

La semana de guardia, que se iniciará el jueves a las 8:30 y finalizará el jueves a las 8:30 de la semana siguiente, supone estar localizable y disponible las 24 horas del día, independientemente de la realización del trabajo habitual, y tendrá una retribución económica 370,00 euros que se aplicará con carácter retroactivo, a partir del 1 enero de 2024. No producirá efecto alguno en los ejercicios 2022 y 2023, por lo que no se pagarán atrasos para estos años por este concepto.

Asimismo, la guardia semanal dará lugar a un día laboral libre que en ningún caso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, siendo su disfrute el viernes inmediatamente posterior a la finalización de la misma. De manera excepcional, y por razones del servicio debidamente justificadas, la empresa podrá establecer su disfrute posterior.

Los festivos incluidos en la semana de guardia serán trabajados por el/la veterinario/a de guardia, y a excepción de los domingos, el resto de los festivos trabajados, durante la guardia se compensarán cada uno de ellos por un día laborable libre. Su disfrute, previa solicitud con una antelación no inferior a 30 días, se realizará de mutuo acuerdo con la empresa siendo requisito imprescindible que el servicio quede cubierto en los días solicitados.

La empresa se compromete a no realizar, de manera unilateral, reducciones en las guardias actualmente prestadas sin el consenso con la persona trabajadora afectada, durante la vigencia de este convenio.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras al servicio de la empresa afectada por el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, en julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base incrementada, de haberlos, con los complementos fijos ("Ad Personam", plus responsable de área, antigüedad) del puesto de trabajo.

Estas gratificaciones extraordinarias deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20 del mes respectivo.

Las personas que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre percibirán dichas pagas en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 18. Plus ajuste fusión

Las personas trabajadoras provenientes de las empresas "Abeltzain, Soc. Coop. de Servicios Veterinarios" y "Sergal, Soc. Coop." que han sido subrogados por la empresa Abere Zerbitzu Teknikoak Koop. S., percibirán un plus denominado "plus ajuste fusión" que garantiza la misma percepción bruta por hora efectivamente trabajada que venían percibiendo en su anterior empresa, y que absorberá y compensará todos los anteriores conceptos salariales que venían percibiendo no contemplados en este convenio.

Dicho concepto retributivo tendrá la consideración de garantía "ad personam", y tendrá los mismos incrementos que tenga el salario base de forma indefinida.

Artículo 19. Ropa de trabajo

El personal veterinario y auxiliar de campo tendrá derecho a que la empresa le suministre la ropa de trabajo adecuada para el ejercicio de sus funciones en campo.

Capítulo IV
Conceptos asistenciales

Artículo 20. Seguro de accidentes

La empresa formalizará una póliza de seguro de accidentes, cuyos beneficiario/as serán las propias personas trabajadoras o su heredero/as legales, garantizando a las personas trabajadoras los siguientes capítulos y riesgos:

- a) 48.000,00 euros en caso de muerte.
- b) 48.000,00 euros en el supuesto de invalidez absoluta.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriban las empresas será entregada a cada persona trabajadora, quien el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso, procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida ésta, se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Artículo 21. Permiso por nacimiento y cuidado del menor

La prestación por nacimiento y cuidado del menor será de dieciséis semanas a cargo del INSS, y otras dos semanas de permiso retribuido a cargo de la empresa. Se añadirán dos semanas más en caso de parto múltiple. Estas empezarán a computarse a partir de la fecha de parto, y para el supuesto de adopción o acogimiento, a partir del primer día de convivencia.

La persona trabajadora podrá acumular al permiso por nacimiento y cuidado del menor, el período de lactancia. Dicha acumulación supondrá dos semanas más de permiso retribuido a añadir a las correspondientes semanas por permiso de nacimiento y cuidado del menor.

Artículo 22. Ausencias inferiores o iguales a dos días por enfermedad común

En caso de enfermedad común que no provoque más de dos días de ausencia al trabajo no será necesario gestionarlo con el servicio público de salud y que este informe de la baja médica a la Tesorería General de Seguridad Social.

La persona trabajadora tendrá que comunicar por escrito el motivo de la ausencia a su responsable para su autorización.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del ET, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

Artículo 23. Garantía IT

En el supuesto de producirse un accidente de trabajo en una fecha en que en el mes anterior no se hubiera realizado una guardia, la empresa garantizará desde el 1er día hasta el 365º el 75 por ciento la diferencia que hubiera percibido de la Seguridad Social, de haber realizado la citada guardia. Durante la vigencia del presente convenio la referida garantía asciende, salvo supuestos de topes, a 9,25 euros diarios.

La misma garantía señalada en el párrafo anterior operará para las contingencias derivadas de enfermedad común, pero en ese supuesto desde el 16º día.

En caso de incapacidad laboral por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las correspondientes prestaciones de incapacidad temporal hasta el 100 por ciento desde el primer día y hasta un máximo de dieciocho meses.

En el caso de incapacidad laboral por enfermedad común, siempre y cuando la persona permanezca de alta en la empresa y no se encuentre en situación de pago directo, la empresa complementará hasta el 80 por ciento a partir del 21º día de baja y desde el primer día si se da una hospitalización y mientras dure la mencionada hospitalización.

En ningún caso las personas trabajadoras podrán percibir cantidades superiores a las que hubiera correspondido percibir como persona trabajadora en activo sin el supuesto de incapacidad temporal.

Este complemento se aplicará sin carácter retroactivo, a partir de la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 24. Sustitución de las personas trabajadoras en baja, excedencia o reducción de jornada

La empresa realizará los trámites oportunos para la contratación de personal en sustitución de aquellas personas trabajadoras que se ausenten por IT, excedencia o reducción de jornada por causa legal, siempre que dicha ausencia sea superior a 2 semanas, suponga la acumulación y un exceso de trabajo para el resto de personal.

Artículo 25. Reconocimientos médicos

El personal afectado por este convenio, en base a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, garantiza a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, de acuerdo con la evaluación de riesgos realizada en la empresa. Asimismo, el personal tendrá el derecho de someterse a una revisión médica anual. Los resultados de la misma serán confidenciales y serán entregados por escrito a la persona trabajadora.

El tiempo dedicado a la realización de los reconocimientos médicos, que podrá ser tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo, será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 26. Permisos

Previo aviso y justificación, las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días hábiles 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, pudiendo disfrutar los días mientras dure el hecho causante que da derecho al disfrute del permiso.

b bis) Tres días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliarán en dos días hábiles más cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento que supere los 200 kilómetros por cada uno de los trayectos de ida o vuelta a una localidad desde el domicilio de residencia habitual de la persona trabajadora.

c) Un día por traslado de domicilio habitual con certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal por el tiempo indispensable en los términos establecidos en la ley y en este convenio.

f) Para la asistencia a exámenes finales de enseñanzas homologadas por el tiempo indispensable.

g) Para realizar visitas médicas al sistema público de salud por el tiempo indispensable, siempre que no sea posible acudir a las mismas fuera de la jornada de trabajo.

La empresa autorizará asimismo a la persona trabajadora, las salidas dentro del horario laboral, para realizar visitas médicas acompañando al cónyuge y familiares en primer grado de consanguinidad, previo aviso y acuerdo con la empresa.

Al objeto de seguir avanzando en la completa equiparación de las parejas de hecho con las de derecho, ambas partes conscientes de la uniformidad de trato que debe darse a otras formas de convivencia plenamente implantadas en la sociedad actual como es el caso de las uniones de hecho estables, vienen a reconocer la efectiva equiparación de estas situaciones, así como su reconocimiento pleno a todos los efectos que se deriven de la normativa laboral.

A estos fines se considera "pareja de hecho" a la unión de dos personas, con independencia de la orientación sexual, a fin de convivir de forma estable, en una relación de afectividad análoga a la conyugal. La convivencia debe ser pública y notoria y constar inscrita en el correspondiente registro oficial de uniones de hecho habilitadas al efecto en cada Comunidad Autónoma mediante la cumplimentación de los requisitos exigidos.

Artículo 27. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras,

hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los supuestos detallados en este punto 3, durante el primer año de excedencia se 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 y con funciones similares a las desarrolladas en su puesto de trabajo.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produjeran en la empresa de igual categoría a la suya y con funciones similares a las desarrolladas en su puesto de trabajo.

Artículo 28. Formación

La empresa, en su compromiso con el impulso de la formación, en el caso de la realización de cursos de perfeccionamiento directamente relacionados con el trabajo que se desempeña y previa autorización, asumirá los gastos, debiendo ser estos debidamente justificados.

Para otro tipo de cursos técnicos no relacionados directamente con la actividad desempeñada, se someterá al consejo rector de la empresa la conveniencia o no de su realización, así como de asumir o no los costes que de ello deriven.

Durante la duración del presente convenio se subvencionará el estudio de euskera con el 100 por ciento del importe de la matrícula, siempre que sea fuera del horario laboral. Para poder acogerse a esta ayuda la persona trabajadora deberá justificar su asistencia, así como el aprovechamiento del curso.

En aquellos supuestos en que la persona trabajadora voluntariamente desee cursar estudios de cualquier otro idioma que considere de interés para la empresa, podrá solicitar a la empresa subvención para su valoración. En el caso de que la empresa lo considere igualmente de interés determinará la cuantía de la misma y las condiciones de asistencia y aprovechamiento para su percepción.

Artículo 29. Telefonía móvil y coche de empresa

La empresa facilitará teléfonos móviles, a cargo de la empresa, a todas las personas trabajadoras cuyo trabajo se desarrolla fundamentalmente en el campo.

Asimismo, la empresa se compromete a disponer, para todas las personas trabajadoras que se estime necesario, coche de empresa.

Cuando no hubiera vehículo de la empresa disponible y las personas trabajadoras tengan que utilizar para su desplazamiento, por motivo de trabajo de la empresa, su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,34 euros/kilómetro, cantidad que podrá ser revisada anualmente.

La empresa correrá con los gastos que se originen en los desplazamientos (parkings, autopistas...) los cuales, para que sean abonados, han de estar debidamente justificados (ticket, factura...).

Artículo 30. Dietas

Los gastos generales por manutención en aquellos casos que por motivo de trabajo sea necesario efectuar por la persona trabajadora, serán cubiertos previa presentación de justificante.

Artículo 31. Derecho de reunión

La empresa facilitará a la plantilla el derecho de reunión en los locales de la misma siempre que la representación de las personas trabajadoras así lo solicite.

Artículo 32. Comisión paritaria

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este convenio, se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

- a) Interpretar cualquier norma de este convenio de empresa.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio de empresa.

La comisión paritaria se reunirá siempre que dos personas de cualquiera de las representaciones lo soliciten en virtud de las competencias atribuidas.

La representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria, podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (PRECO II 8BOPV de 4 de abril de 2000).

El domicilio social de la Comisión Paritaria será la sede social de la empresa, sita en: Granja Modelo s/n, carretera nacional 1- kilómetro 355, de Arkaute (Álava).

Capítulo V Régimen disciplinario

Artículo 33. Régimen de faltas y sanciones

a) Faltas:

Las acciones u omisiones punibles en que incurren las personas trabajadoras se tipifican, según su índole y circunstancias que concurren en cada caso, en faltas leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas injustificadas de puntualidad.
2. La desobediencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en cuestiones de escasa trascendencia.
3. La negligencia y el descuido si no causa perjuicio a la empresa o a las personas usuarias.
4. Las indiscreciones causantes de daño leve, en materias relacionadas con la actividad de la empresa.
5. Descuidos en la conservación del material que no causen desperfectos al mismo, así como la utilización indebida del material e instalaciones.
6. La no atención con la diligencia y corrección debidas, o la desconsideración con el resto de las personas trabajadoras, personas usuarias, o con cuantas personas se relacione en la prestación de los servicios, siempre que se trate de materia sin trascendencia.
7. No cursar a su debido tiempo los partes de baja o confirmación por enfermedad, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.
8. La no comunicación dentro de la 1.ª hora laboral siguiente de la no asistencia al trabajo por cualquier motivo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en un mes o cinco en dos meses.
2. La falta injustificada de asistencia.
3. La ocultación de errores propios que causen perjuicio a la empresa y la no comunicación maliciosa a la persona responsable superior de errores, retrasos y anomalías graves cometidas o conocidas por la persona trabajadora.
4. La desobediencia en materia del trabajo cuando quebrante la disciplina.
5. La negligencia, desidia y demora inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio para la empresa o las personas usuarias de las mismas.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora.
7. La falta notoria de respeto o consideración al público, a las personas usuarias y resto de personas trabajadoras, así como los malos tratos de palabra u obra.
8. La embriaguez en el trabajo.
9. No cumplir con las normas de actuación y operativas que la empresa haya señalado para realizar las actividades propias del servicio, si de ello se derivase perjuicio grave para la empresa o las personas usuarias.
10. La retención no autorizada debidamente de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de los que les correspondan.
11. La reincidencia en falta leve sancionada.
12. La simulación de enfermedad o accidente.
13. Sostener en público discusiones o riñas que alteren la disciplina del trabajo. Si tales discusiones implican escándalo notorio se considerará falta muy grave.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, si tienen perjuicios irreparables o muy graves para la empresa o si dan lugar a reclamaciones justificadas de las personas usuarias.
2. El abandono injustificado del trabajo.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las tareas encomendadas.
4. Realizar actividades en concurrencia o competencia con las que realiza la empresa sin su conocimiento o contra su voluntad expresamente manifestada y fundada.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o falsear la documentación y expedientes de la empresa o causar voluntariamente desperfectos graves en las cosas.
6. El robo, hurto, malversación o apropiación cometidos dentro de la empresa, o fuera de ella, en su condición de persona trabajadora.
7. La violación del secreto profesional.
8. El abuso de autoridad.
9. Aceptar remuneraciones o hacerse asegurar directa o indirectamente por las personas usuarias, proveedores o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género, tanto por cumplir como por incumplir un servicio de la empresa.
10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo, entendiéndose por rendimiento normal el habitual en otras personas trabajadoras de igual especialidad y categoría profesional.
11. La ocultación de hechos o faltas graves cometidos o conocidos por la persona trabajadora que causen perjuicio grave a la empresa o al prestigio e imagen de la propia empresa o de su personal, así como la falta de asistencia a los servicios de inspección encargados de su esclarecimiento.
12. La desobediencia en materia de trabajo en caso de manifiesto quebranto de la disciplina.
13. La negligencia y la desidia inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio muy grave para la empresa.
14. Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual.
15. La reincidencia en falta grave que haya sido sancionada.
16. Los incumplimientos contractuales anteriores y los demás considerados causa de despido por el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Sanciones:

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa por incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el presente convenio colectivo.

Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

Las sanciones por faltas leves podrán consistir en:

1. Amonestación escrita en la que se haga constar el carácter sancionador de la misma.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Las sanciones por faltas graves podrán consistir en:

- a) Amonestación escrita en la que se haga constar el carácter sancionador de la misma.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 2 días a 20 días.

Las sanciones por faltas muy graves podrán consistir en:

- a) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a 60 días.
- b) Inhabilitación para el acceso a puestos de responsabilidad durante dos años.
- c) Despido disciplinario.

Lo dispuesto en este apartado de sanciones se entiende con independencia de la indemnización por la persona infractora, de los daños y perjuicios que hubiera causado a la empresa, así como de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la infracción cometida pueda ser constitutiva de delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

c) Cancelación de faltas y sanciones:

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de personas trabajadoras por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes:

En las faltas leves, al año; en las faltas graves, a los dos años; en las faltas muy graves, a los cuatro años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta de la persona sancionada, pudiendo, en casos muy destacados, reducirse el plazo, previo expediente especial instruido por la empresa a petición de la persona interesada.

La cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dio lugar.

d) Prescripción de faltas:

Las faltas de las personas trabajadoras prescribirán en los plazos y términos que señala el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Procedimiento sancionador:

En caso de falta leve o grave: la sanción se aplicará por la coordinadora o persona responsable inmediata sin necesidad de instruir diligencias preliminares, aunque deberá ser comunicada por escrito a la persona trabajadora afectada.

En caso de falta muy grave: cuando se trate de faltas que la empresa estime constituyan motivo de sanción por falta muy grave, se iniciará la instrucción del oportuno expediente.

La iniciación del expediente comenzará en el momento de la remisión fehaciente a la persona expedientada del pliego de cargos, en el cual deberán figurar con claridad los hechos y circunstancias que lo motivan.

La empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida preventiva, por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que pueda proponerse.

A la persona trabajadora afectada se le dará un plazo de dos días hábiles para que alegue cuanto considere para su defensa y proponga las pruebas y descargos que estime conveniente.

A la representación de las personas trabajadoras se le notificará la apertura del expediente para que, si lo desean, en el plazo de dos días hábiles emita informe.

El expediente quedará concluso con la propuesta de sanción, que se remitirá al órgano competente para que sancione, en su caso. El tiempo de instrucción y tramitación del oportuno expediente sancionador, que no superará el plazo de un mes, interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, aunque en todo caso éstas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, a excepción de las faltas continuadas.

Anexo I
Tabla salarial 2022-2023-2024

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL		
	2022	2023	2024
Técnico/a	29.323,96	29.910,44	31.256,40
Controlador/a	18.658,72	19.031,89	19.888,33
Administrativo/a	18.658,72	19.031,89	19.888,33

	PLUSES		
	2022	2023	2024
Plus guardia (por guardia realizada)	339,44	339,44	370,00
Plus responsable área (periodicidad mensual)	250,00	250,00	400,00

En concepto de atrasos por incrementos salariales se pagará:

- Año 2022, un uno por ciento consolidable sobre el salario base y complemento "ad personam" vigente al 31 de diciembre 2021.
- Año 2023, un dos por ciento consolidable sobre el salario bruto base y complemento "ad personam" resultante de las actualizaciones en 2022.
- Año 2024, un cuatro coma cinco por ciento consolidable sobre el salario base y complemento "ad personam" resultante de las actualizaciones en 2023.
- Año 2025: la subida será del IPC estatal del año natural 2024 consolidable, con los límites de un máximo de subida de dos coma cinco por ciento y un mínimo de un uno por ciento sobre el salario base y complemento "ad personam" resultante de las actualizaciones en 2024.

Los incrementos salariales se aplicarán exclusivamente al salario base y al complemento "ad personam"; en ningún caso a la antigüedad ni resto de complementos (plus de guardia y plus de responsable de área) que se actualizarán según la regulación detallada en los artículos del presente convenio correspondientes al efecto.