

Convenio Colectivo Provincial para el Comercio de la Piel y el Calzado de Bizkaia. (Vigencia del 1 de mayo de 2004 al 30 de abril de 2007).

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

A. Los acuerdos adoptados por el presente convenio regularán las relaciones, empresarios/as-trabajadores/as propias del Comercio de la Piel y Calzado, en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, incluidas las sucursales, delegaciones y oficinas.

Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa. Quedan excluidos únicamente los miembros del Consejo de Administración.

B. Este Convenio Colectivo obliga 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.

Artículo 2. Vigencia, duración y revisión.

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de 3 años a partir del 1 de mayo de 2004 hasta el 30 de abril de 2007 entrando en vigor a partir de la fecha de la firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de mayo de 2004.

Ambas partes acuerdan que el convenio se considere denunciado al 1 de febrero de 2007, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones en el plazo de 15 días a contar desde la entrada del anteproyecto por cualquiera de las dos partes.

Artículo 3. Repercusión en los salarios condiciones más beneficiosas.

A. Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimos por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para todos aquellos que viniesen disfrutándolas.

B. El incremento salarial, en todos los conceptos, para el primer año de vigencia del Convenio será del 4,55% según figura en la tabla salarial anexo.

C. A todos los trabajadores afectados por el presente convenio, se les garantiza según su categoría, un incremento equivalente a la cantidad resultante de aplicar el 4,55% sobre el salario de cada categoría en la tabla salarial del Convenio del año anterior.

D. El incremento salarial para el segundo año de vigencia del Convenio será del 5,05%, en todos los conceptos.

La garantía mínima de este segundo año operará como dice el apartado C) con el incremento señalado en el apartado D).

E. El incremento salarial para el tercer año de vigencia del Convenio será el IPC del INE para 2006 más 1,35%, dando a cuenta el IPC previsto (2%) + 1,35%: 3,35%, en todos los conceptos.

F. Los preceptos del presente convenio serán considerados como mínimos, pudiendo establecerse Convenio de Empresa.

Retribución del personal.

Artículo 4. Conceptos que intervienen.

Los conceptos por los que el personal de la empresa puede recibir el conjunto de retribuciones son los siguientes:

A. Salarios de calificación:

- Primas de producción por actividad, retribución de domingos, fiestas y vacaciones.
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Retribuciones por condiciones especiales del trabajador, antigüedad, relevos, etc.
 - Horas extraordinarias.
- B. Plus familiar, plus de distancia, plus de natalidad, dote matrimonial.
C. Dietas.

Artículo 5. Retribución mínima del convenio.

Se establece el salario de calificación según la tabla anexo.

Artículo 6. Retribución de vacaciones.

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

1. Salario de calificación, según tabla anexa.
2. Antigüedad.
3. Los incrementos fijos figurados en nómina y fuera de ella.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Anualmente se les pagará a todos los productores tres pagas extraordinarias equivalentes a 30 días, cuyo importe vendrá determinado por la suma de los conceptos salariales que figuran en el artículo 6 del presente Convenio. Dichas pagas se abonarán los días 15 de junio, 20 de diciembre y 15 de marzo.

Disposiciones comunes a las gratificaciones extraordinarias.

Todos los y las trabajadoras que no tuvieran 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado en el año natural.

Se respetarán los derechos adquiridos por los y las trabajadoras en orden a la cuantía y extensión de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 8. Plus por tiempo de servicio en la empresa.

El plus por tiempo de servicio para los y las trabajadoras se regularán 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.
- 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.

Artículo 9. 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 abonará el 75% las trabajadas en días laborables y con un 150% las trabajadas en domingos y festivos.

Las empresas no admitirán en plantilla y no proporcionarán trabajo, a ninguna persona que se encuentre en situación de jubilación.

Artículo 10. Plus de transporte.

En compensación de los gastos ocasionados a los y las trabajadoras en la utilización en los medios de transporte público más económico y próximo al domicilio del trabajado/a para acudir al trabajo, las empresas abonarán el importe íntegro de 4 viajes, estando obligadas a hacerlo siempre que el o la trabajadora viva a más de dos kilómetros del centro de trabajo. Los pases de transporte serán abonados en su totalidad por la empresa.

Artículo 11. Dietas.

A los viajeros, 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:

(mayo 2004-abril 2005):

- Día completo 33,122 euros.
- Por el desayuno 2,943 euros.
- Por la comida 12,690 euros.
- Por la cena 8,784 euros.
- Por la habitación 8,784 euros.

(mayo 2005-abril 2006):

- Día completo 34,795 euros.
- Por el desayuno 3,092 euros.
- Por la comida 13,331 euros.
- Por la cena 9,228 euros.
- Por la habitación 9,228 euros.

(mayo 2006-abril 2007):

- Día completo 35,960 euros.
- Por el desayuno 3,195 euros.
- Por la comida 13,777 euros.
- Por la cena 9,537 euros.
- Por la habitación 9,537 euros.

En los casos en que el o la trabajadora utilice el vehículo de su propiedad al servicio de la empresa, percibirá por kilómetro 0,26 euros.

Jornada laboral.

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada de trabajo para el primer año y segundo de vigencia del convenio será de 1734 horas anuales. En el tercer año será de 1.731 horas anuales. Durante los meses de julio, agosto y septiembre, todos los establecimientos del Sector permanecerán cerrados los sábados por la tarde.

En la Fiesta Patronal (San Crispín), no será obligatorio el cierre de los establecimientos.

En compensación de dicha fiesta, 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.

Artículo 13. Vacaciones.

a. Todos los y las trabajadoras disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales y consecutivos, comenzando su disfrute el día no festivo ni víspera de fiesta.

b. 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 trabajadores/as.

c. Las vacaciones se disfrutarán entre los y las trabajadoras por turnos rotativos.

Los turnos de las vacaciones deberán ser conocidos por los y las trabajadoras con 3 meses de antelación a su disfrute, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a o representantes sindicales, en aquellas empresas que los tuvieran.

d. Cuando un o una trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

e. Todos aquellos trabajadores/as que a petición de la empresa tomen las vacaciones fuera de los meses anteriormente citados, percibirán en concepto de compensación una bolsa consistente en 161,85 euros para el primer año y en 170,18 euros, para el segundo año y 175,88 en el 3.er año.

f. Si antes de iniciarse o durante el período vacacional, el trabajador/a pasa a la situación de incapacidad laboral transitoria (ILT) con hospitalización, se producirá la interrupción de las vacaciones, únicamente por el tiempo que dure la hospitalización prescrita por especialista de la Seguridad Social y notificada a la empresa con partes de baja y confirmación. El período interrumpido se disfrutará en la fecha que se acuerde con la empresa, en función de sus necesidades organizativas, siempre que el alta médica se produjese dentro del año natural a que se corresponde el disfrute vacacional y la empresa o centro de trabajo no hubiera cerrado por vacaciones.

Artículo 14. 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. Fallecimiento de abuelos y nietos consanguíneos y afines dos días naturales, más 2 días en caso de desplazamiento.

c. Enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres e hijos: 3 días naturales, más 2 días en caso de desplazamiento. Enfermedad grave, accidente u hospitalización abuelos, nietos y hermanos consanguíneos y afines dos días naturales, más 2 días en caso de desplazamiento.

d. Alumbramiento de esposa: 4 días naturales.

e. Matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos: 1 día natural.

f. Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

g. 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.

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 carnet de conducir, los permisos necesarios, sin necesidad de tener que retribuirlos.

k. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, aprt. 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

l. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras k) y i), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación 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 los apartados k) y i) de este artículo serán resueltas conforme a la normativa vigente.

ll. 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.

m. 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.

n. El personal disfrutará de un día de licencia retribuida por bautizo o comunión de hijo/a.

Hasta la regulación por Ley del régimen de parejas de hecho, dichas uniones tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia. Una vez regulado este tipo de uniones mediante la correspondiente Ley, quedará sin efecto este apartado, aplicándose lo que dicte la legislación en esta materia.

Artículo 15. Excedencias.

1.a. El o la trabajadora con una antigüedad en la empresa de al menos 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación en los contratos de duración determinada.

b. Si el período de excedencia que se solicitase fuese hasta 1 año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente.

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.

Se exceptúa de las excedencias contempladas en este artículo a los aprendices.

2.a. Los y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2. de este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo 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 u 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 del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 16. Prendas de trabajo.

Las empresas sujetas a este Convenio proveerán a sus trabajadores/as en el momento de su ingreso y cada año, como útiles de trabajo de dos uniformes con zapatos. Un uniforme con sus zapatos se entregará al principio del verano y el otro uniforme con sus zapatos se entregará al principio del invierno. Pudiendo exigir la empresa que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma.

Artículo 17. Período de prueba.

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse el período de prueba de acuerdo con la escala siguiente:

- Personal técnico de grado medio, superior y director: 6 meses.
- Resto del personal: 3 meses.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera trabajado en calidad de prueba le será contabilizado a efectos de antigüedad.

Artículo 18. Traslados de empresa.

En el caso de que se dieran traslados de centro de trabajo, quedarán salvaguardados todos los intereses del trabajador/a y, fundamentalmente, lo concerniente a los gastos por causa de transporte hasta el nuevo centro de trabajo, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida (esto último cuando así lo requiera). El gasto de transporte y de tiempo invertido se abonará según criterio establecido para el plus de transporte en el artículo correspondiente a este Convenio.

Artículo 19. Revisión médica.

A solicitud del trabajador o trabajadora, la empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico con periodicidad anual. Este reconocimiento será en función del puesto de trabajo que realice el trabajador o trabajadora, como marca la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22 Vigilancia de la salud.

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).

Artículo 20. 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.

Artículo 21. Premio de permanencia.

El trabajador/a que cese plenamente en la empresa por causa de jubilación dentro de la edad reglamentaria y que lleve en la empresa 20 años tendrá derecho a una indemnización equivalente al resultante de multiplicar por 6 la base de jubilación anexa, y por 9 a los que lleven 25 o más años.

Si se jubilara a los 64 años, la empresa vendrá obligada a ocupar dicho puesto por otro trabajador/a en paro.

Artículo 22. Clasificación del personal.

La clasificación profesional del personal afectado por este Convenio, será la que se indique en la tabla número 1.

Artículo 23. Contrato de aprendizaje y de formación.

Los contratos se celebrarán al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores/as. Retribución: Salario Mínimo Interprofesional más subida de convenio, en función del tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 24. Gratificación especial a escaparates.

El personal no comprendido en la categoría profesional de escaparatista, que no obstante, realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho en concepto de gratificación especial un plus de 10% del salario base del Convenio.

Artículo 25. Compras.

A los y las 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.

Artículo 26. Formación profesional.

Todo trabajador/a que realice estudios oficialmente reconocidos, disfrutará del tiempo que disponga para tales casos la legislación vigente.

Todas las notas y avisos de la Dirección de la Empresa a los y las trabajadoras se redactarán en euskera y castellano. Asimismo, las empresas abonarán el gasto de matrícula y el del texto oficial del grupo a todos aquellos/as trabajadores/as que estudien euskera y aprueben el curso correspondiente.

Artículo 27. Excedencias sindicales.

Se exceptúa del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los y las trabajadoras que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas, por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 28. Seguro colectivo de accidentes.

Todas las empresas afectadas por este convenio, obligatoriamente formalizarán las pólizas necesarias que garanticen a sus trabajadores la prima de 15025,30 euros, en caso de accidente, en el plazo de 15 días a partir de la firma del Convenio.

Artículo 29. Minusválidos.

Se conviene que la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los y las minusválidos, así como el Real Decreto 1.451/83, de 11 de mayo, queden incorporados al presente Convenio, hasta tanto se produzca la derogación de los mismos.

Artículo 30. 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 feto, debiendo acomodarse en su caso a 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 31. Contrato relevo y jubilación parcial.

Con la finalidad de potenciar el contrato relevo en la empresa y la incorporación al mundo del trabajo de trabajadoras y trabajadores desempleados, preferentemente jóvenes, los firmantes de este convenio colectivo, conforme al artículo 12.6.d) del Estatuto de los Trabajadores/as, modificado por el Real Decreto Ley 15/98, de 27 de noviembre, acuerdan que cuando existan trabajadores/as que reúnan los requisitos exigidos, este contrato se lleve a efectos, siempre que

exista mutuo acuerdo entre las partes, conforme al acuerdo de CRL suscrito el 5 de enero de 1999 entre CONFEBASK, ELA, UGT, CCOO Y LAB sobre sustitución y renovación de plantilla.

Artículo 32. 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, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo 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 la misma.
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 una 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 1.6 y 2.2.

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:

1ª. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

2ª. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3ª. 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 aquella tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Derechos y garantías sindicales.

Será de aplicación lo establecido por la legislación vigente.

Comités de empresa.

El personal perteneciente a los Comités de empresas tendrá derecho a 30 horas, y los Delegados de personal a 20 horas mensuales retribuidas, como si realmente estuviesen 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.

Comisión paritaria.

La Comisión paritaria para vigilancia, cumplimiento o interpretación auténtica de lo pactado estará formada por un representante de cada central sindical firmante e igual número de representantes de los empresarios de la Piel. Habrán de reunirse siempre que sea convocada por alguna de las partes, previa comunicación del orden del día. Su domicilio será la sede del CEBEK, Gran Vía, 50-5.ª planta, Bilbao.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Los trabajadores del sector afectados por el Convenio Provincial de Piel y Calzado, dispondrán de los permisos retribuidos necesarios, para acudir a los servicios médicos de la Seguridad Social.

Segunda. Cláusula de descuelgue.

El régimen salarial establecido en este Convenio podrá no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el *Boletín Oficial de Bizkaia*, notificarlos por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando al escrito dirigido a los trabajadores o a sus representantes, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, o en su caso informe de auditores de cuentas u otros documentos) que justifiquen un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días.

Si en la Comisión Mixta tampoco se llegara a acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente a los procedimientos del PRECO, en el que actuará como parte interesada.

En el supuesto de autorizarse el descuelgue, tendrá efectos para 1 año, en caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

En todo caso la autorización será anual. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación a las condiciones marcadas en el presente Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso, éstos o la Comisión Mixta, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ellos, sigilo profesional.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir una Comisión Técnica de estudio a fin de tratar y, en su caso, adoptar los acuerdos que ambos consideren oportunos sobre estructura salarial que hasta el 30 de abril de 2007, se regirá por lo establecido en la antigua Ordenanza Laboral de Comercio, al igual que la clasificación profesional.

Segunda.

Las partes signatarias del presente Convenio acuerdan constituir una Comisión de estudio para tratar, y en su caso, adoptar los acuerdos pertinentes, sobre la incidencia del plus de antigüedad en el sector y posibles alternativas.

TABLA DE COMERCIO DE PIEL Y CALZADO.

(Mayo 2004 - Abril 2005).

	Salario 2004	Jubilación 2004
Grupo I		
Jefe de Personal.	1.214,89	583,88
Jefe de Ventas	1.214,89	583,88
Jefe de Compras	1.214,89	583,88
Encargado General	1.214,89	583,88
Jefe de Almacén.	1.079,26	514,92

Jefe de sucursal	1.079,26	514,92
Jefe de sección.	1.029,84	497,68
Encargado de Establecimiento.	1.029,84	497,68
Jefe de grupo	964,33	494,23
Viajante.	932,14	436,76
Corredor de plaza.	850,54	428,72
Dependiente mayor	1.025,24	497,68
Dependiente	932,14	436,76
Ayudante	785,02	
Grupo II		
Jefe Administrativo	1.413,73	583,88
Jefe de sección administrativa	1.176,96	549,40
Contable, cajero	1.078,11	513,77
Oficial administrativo	959,73	494,23
Auxiliar	803,41	372,40
Auxiliar de Caja	932,14	371,25
Aspirante (hasta 18)	556,30	
Grupo III		
Dibujante	1.065,47	514,92
Escaparatista	958,58	494,23
Rotulista	918,35	429,87
Cortador	918,35	429,87
Ayudante cortador		
Oficial 1ª	932,14	436,76
Oficial 2ª	850,54	395,39
Ayudante de oficio	785,02	371,25
Capataz	909,16	420,67
Mozo especializado	874,68	403,43
Mozo especializado	840,20	373,55
Envasadora.	811,45	372,40
Telefonista	768,93	343,67
Limpieza por horas	5,75	2,30

(Mayo 2005 - Abril 2006).

	Salario 2005	Jubilación 2005
Grupo I		
Jefe de Personal.	1.276,24	613,37
Jefe de Ventas	1.276,24	613,37
Jefe de Compras	1.276,24	613,37
Encargado General	1.276,24	613,37
Jefe de Almacén.	1.133,76	540,92
Jefe de sucursal	1.133,76	540,92

Jefe de sección.	1.081,85	522,81
Encargado de Establecimiento.	1.081,85	522,81
Jefe de grupo	1.013,03	519,19
Viajante.	979,21	458,81
Corredor de plaza.	893,49	450,37
Dependiente mayor	1.077,01	522,81
Dependiente	979,21	458,81
Ayudante	824,67	
Grupo II		
Jefe Administrativo	1.485,12	613,37
Jefe de sección administrativa	1.236,40	577,14
Contable, cajero	1.132,55	539,71
Oficial administrativo	1.008,19	519,19
Auxiliar	843,99	391,20
Auxiliar de Caja	979,21	389,99
Aspirante (hasta 18)	584,39	
Grupo III		
Dibujante	1.119,28	540,92
Escaparatista	1.006,99	519,19
Rotulista	964,72	451,58
Cortador	964,72	451,58
Ayudante cortador		
Oficial 1ª	979,21	458,81
Oficial 2ª	893,49	415,35
Ayudante de oficio	824,67	389,99
Capataz	955,07	441,91
Mozo especializado	918,85	423,80
Mozo especializado	882,63	392,41
Envasadora.	852,43	391,20
Telefonista	807,77	361,02
Limpieza por horas	6,04	2,42

(Mayo 2006 - Abril 2007).

	Salario 2006	Jubilación 2006
Grupo I		
Jefe de Personal.	1.319,00	633,91
Jefe de Ventas	1.319,00	633,91
Jefe de Compras	1.319,00	633,91
Encargado General	1.319,00	633,91
Jefe de Almacén.	1.171,74	559,04
Jefe de sucursal	1.171,74	559,04
Jefe de sección.	1.118,09	540,33

Encargado de Establecimiento.	1.118,09	540,33
Jefe de grupo	1.046,96	536,58
Viajante.	1.012,01	474,18
Corredor de plaza.	923,42	465,46
Dependiente mayor	1.113,09	540,33
Dependiente	1.012,01	474,18
Ayudante	852,29	
Grupo II		
Jefe Administrativo	1.534,87	633,91
Jefe de sección administrativa	1.277,82	596,48
Contable, cajero	1.170,49	557,79
Oficial administrativo	1.041,97	536,58
Auxiliar	872,26	404,31
Auxiliar de Caja	1.012,01	403,06
Aspirante (hasta 18)	603,97	
Grupo III		
Dibujante	1.156,77	559,04
Escaparatista	1.040,72	536,58
Rotulista	997,04	466,70
Cortador	997,04	466,70
Ayudante cortador		
Oficial 1ª	1.012,01	474,18
Oficial 2ª	923,42	429,27
Ayudante de oficio	852,29	403,06
Capataz	987,06	456,72
Mozo especializado	949,63	438,00
Mozo especializado	912,19	405,56
Envasadora.	880,99	404,31
Telefonista	834,83	373,12
Limpieza por horas	6,24	2,50

TABLA DE COMERCIO DE PIEL Y CALZADO

(Mayo 2006 - Abril 2007)

Grupo I		
Jefe de Personal	1.327,93	638,21
Jefe de Ventas	1.327,93	638,21
Jefe de Compras	1.327,93	638,21
Encargado General	1.327,93	638,21
Jefe de Almacén	1.179,68	562,83
Jefe de Sucursal	1.179,68	562,83

Jefe de Sección	1.125,66	543,99
Encargado de Establecimiento	1.125,66	543,99
Jefe de Grupo	1.054,05	540,21
Viajante	1.018,87	477,39
Corredor de Plaza	929,67	468,61
Dependiente Mayor	1.120,63	543,99
Dependiente	1.018,87	477,39
Ayudante	858,07	
Grupo II		
Jefe Administrativo	1.545,27	638,21
Jefe de Sección administrativa	1.286,47	600,52
Contable, Cajero	1.178,42	561,57
Oficial Administrativo	1.049,03	540,21
Auxiliar	878,17	407,05
Auxiliar de Caja	1.018,87	405,79
Aspirante (hasta 18)	608,06	
Grupo III		
Dibujante	1.164,61	562,83
Escaparatista	1.047,77	540,21
Rotulista	1.003,79	469,86
Cortador	1.003,79	469,86
Ayudante cortador		
Oficial 1. ^a	1.018,87	477,40
Oficial 2. ^a	929,67	432,18
Ayudante de oficio	858,07	405,79
Capataz	993,75	459,81
Mozo especializado	956,06	440,96
Mozo especializado	918,37	408,30
Envasadora	886,96	407,05
Telefonista	840,48	375,64
Limpieza por horas	6,29	2,51