



CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DEL MUEBLE DE GIPUZKOA 2000-2003

CAPITULO I

AMBITO

Art. 1.º Ambito Territorial y Personal.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afectará a todas las Empresas con centros de trabajo establecidos en Gipuzkoa entre cuyas actividades se dediquen al Comercio del Mueble.

Consiguientemente afectará de igual modo a todo el personal que preste sus servicios laborales en las citadas Empresas o en las que se puedan establecer en el futuro, sin más excepciones que las determinadas en la legislación vigente.

Art. 2.º Vigencia y Duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2000 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003, salvo para aquellos artículos en los que se especifique distinta vigencia. Este Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos si no es denunciado previamente por alguna de las partes firmantes con al menos tres meses de antelación respecto al término de su vigencia.

Art. 3.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas en cuanto aquéllas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

Art. 4.ºCompensación y Absorción.

Con ocasión de la entrada en vigor del presente Convenio, podrá procederse a la comparación anual de ingresos y otros beneficios anteriores y posteriores a dicha vigencia.

Todos los conceptos objeto de la anterior comparación serán compensables y absorbibles en bloque, de manera que las nuevas retribuciones puedan adaptarse a la estructura prevista en el presente Convenio, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo anterior y lo que expresamente se exceptúa en su articulado.

Art. 5.ºVinculación a lo pactado.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

Art. 6.ºSalarios.

Para el período 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000 los salarios de convenio, son los recogidos en la tabla salarial anexa, y se han establecido incrementando los vigentes a 31 de diciembre de 1999 en un 3,4%.

Para el período 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001 los salarios de convenio vigentes a 31 de diciembre de 2000 sufrirán un incremento equivalente al I.P.C. del año natural de 2000 más 0,5 puntos.

Para el período 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002 los salarios de convenio vigentes a 31 de diciembre de 2001 sufrirán un incremento equivalente al I.P.C. del año natural de 2001 más 0,5 puntos.

Para el período 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2003 los salarios de convenio vigentes a 31 de diciembre de 2002 sufrirán un incremento equivalente al I.P.C. del año natural de 2002 más 0,5 puntos.

Art. 7.ºGratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano que será satisfecha antes del 30 de junio, y otra de Navidad que será satisfecha antes del 20 de diciembre, ambas de 30 días de salario de la columna A + B, más el plus de antigüedad.

Estas gratificaciones tendrán el carácter de semestrales y serán abonadas en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa en cada semestre.

Art. 8.º Paga de Beneficios.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una paga, denominada de Beneficios, que será satisfecha dentro del primer trimestre de cada año, en la cuantía de una mensualidad de salario real.

No obstante lo anterior, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, el importe de dichos pagos podrá ser satisfecho a lo largo de todo el año, prorrateando su importe entre los doce meses del año.

Art. 9.º Plus de Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá en función de los años de servicio en la Empresa, un plus de antigüedad consistente en cuatrienios. Cada uno de ellos se abonará según las cantidades establecidas para cada categoría en la tabla de antigüedad anexa.

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso en la Empresa, y los aumentos periódicos por los años de servicio se devengarán con efectos a la mensualidad en que se cumplan los cuatrienios.

Las mejoras que se obtienen por este concepto no pueden ser absorbidas por otros conceptos, pero sí podrán compensarse con las cantidades que por este mismo concepto vengán satisfaciendo las Empresas.

Art. 10.º Plus de Distancia.

Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos los trabajadores cuyo domicilio se encuentra a más de dos kilómetros del centro de trabajo las cantidades siguientes:

a) Caso de existir transporte público, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúen del domicilio al centro de

trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

b) Caso de que el trabajador utilice vehículo propio para efectuar los referidos desplazamientos, tendrá derecho al importe del precio del billete del transporte público.

c) Caso de no existir transporte público, se abonará el importe del billete del transporte público que más se asemeje al recorrido y zona que se trate.

Una vez establecida la cantidad correspondiente al plus de distancia en la contratación inicial, dicha cantidad no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio del trabajador.

Art. 11.º Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radique aquélla y que les impida pernoctar en su domicilio o realizar las comidas habituales tendrá derecho a:

—2000:

Dieta completa: 4.429 ptas./día.

Desayuno: 210 ptas.

Comida: 1.796 ptas.

Cena: 1.197 ptas.

Kilometraje: 35,90 ptas./km.

Para los años 2001, 2002 y 2003 estas cantidades se incrementarán en el I.P.C. de los años naturales inmediatamente anteriores respectivamente más 0,5 puntos.

Art. 12.º Incapacidad Temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral, la Empresa completará las prestaciones derivadas de tales contingencias, satisfechas por la Seguridad Social, hasta el importe del Salario Real por el período máximo de un año.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 13.º Jornada de Trabajo.

La jornada laboral durante el año 2000 no podrá exceder de 40 horas semanales ni de 1.764 horas efectivas en cómputo anual. Para el año 2001 las horas efectivas serán de 1.760. Para el año 2002 las horas efectivas serán de 1.756. Para el año 2003 las horas efectivas serán de 1.752.

No obstante para las categorías de chófer-repartidor-montador, chófer-repartidor, mozo-repartidor-montador, ayudante y mozo, cuando los calendarios de trabajo y cuadros horarios establecidos a principios de año contengan una distribución irregular, la Dirección de la Empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias o las establecidas como tope entre la Dirección y la representación de los trabajadores. En estos casos la Empresa deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados y a la representación legal de los mismos la modificación de dichos calendarios con una antelación de una semana indicando la forma y período para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberá efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales.

Art. 14.º Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

Las vacaciones se cobrarán a razón del Salario Convenio más antigüedad.

A efectos de vacaciones, los sábados se computarán como día laborable.

Art. 15.º Viernes Santo.

En el supuesto de que el día de Viernes Santo sea festivo, el Sábado Santo se considerará como no laborable.

Art. 16.º Licencias y Permisos.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las Empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos 2 serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1) Del cónyuge, hijos o padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida.

2) De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en 1 día más no retribuido.

3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave) el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

—Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

—Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los

mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa basándose en la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

- 1) Del cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.
- 2) De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida.
- 3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 kms. e inferior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 2 días naturales.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al Empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a

consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

La convivencia marital, siempre que la misma se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud) generará los mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d) y e) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d) y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador 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.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

CAPITULO IV

CONTRATACION

Art. 17.º Contratos Eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 11/1994, de 19 de mayo, 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 del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, y en la Ley 63/97 de 26 de diciembre.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 13 meses y medio en un período de 18 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las Empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

Art. 18.º Contratos de obra o servicio determinado.

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las Empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las Empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (Boletín Oficial

del País Vasco n.º 131 de 3-7-90).

Art. 19.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las Empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

CAPITULO V

VARIOS

Art. 20.º Póliza de Seguros.

Las Empresas deberán suscribir, a partir de un mes desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, una Póliza de Seguro Colectivo en favor del personal afectado por el Convenio dedicado a las funciones de: Chófer-Repartidor-Montador; Mozo-Repartidor-Montador y Ayudante de Montador, que cubra las siguientes contingencias:

Muerte por accidente de trabajo: 3.000.000 de pesetas.

Incapacidad Permanente y Absoluta derivada de accidente de trabajo: 3.000.000 de pesetas.

Las Empresas tendrán a disposición de los trabajadores afectados una copia de la póliza suscrita.

Art. 21.º Bilingüismo.

Siempre que sea posible, las notas que se publiquen deberán redactarse en euskara y castellano.

CAPITULO VI

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Art. 22.º Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tendrán la composición y garantías establecidas que se señalan en el Estatuto de los Trabajadores.

Dichos órganos serán los negociadores en la Empresa sin perjuicio de que los trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales las que les representaran en la negociación.

Art. 23.º Secciones y Delegados Sindicales de Empresa.

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa, o en su caso de Centros de Trabajo.

En las Empresas de 25 o más trabajadores, los Delegados de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la Empresa:

Tamaño	Horas retribuidas
De 25 a 100 trabajadores	10 horas/mes
Más de 100 trabajadores	15 horas/mes

Art. 24.º Normas para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de las horas retribuidas establecidas para los Delegados de Personal y Comités de Empresa, así como las estipuladas para los Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes, o viceversa, lo harán fuera de las horas de trabajo, o en casos urgentes podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

Con carácter excepcional y previo informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal, las Empresas podrán trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y mientras dure su mandato, a aquellos trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de las Empresas. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado ni económicamente ni en el desarrollo de su actividad

sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser lo más similar al anterior.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical.

Art. 25.º Excedencias con ocasión del ejercicio de la Actividad Sindical.

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

Art. 26.º Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:

—Reestructuración de plantillas.

—Despidos.

—Sanciones graves y muy graves.

—Traslados totales o parciales de Empresa.

—Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Art. 27.º Información de la marcha de la Empresa.

Las Empresas facilitarán semestralmente a los Comités de Empresa información sobre la marcha y situación general de la Empresa.

Art. 28.ºGarantías comunes a Comités y Delegados Sindicales de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, para uso común, con la mayor brevedad posible.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la Empresa, como consecuencia de faltas graves, o muy graves, y para la validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación a:

—En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa.

—En caso de los Delegados de las Secciones Sindicales, al Sindicato Local o Provincial a que pertenezca.

Art. 29.ºReuniones de Empresa y Secciones Sindicales.

Las Empresas y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 22 se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

Art. 30.ºAsambleas.

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, fuera de horas de trabajo, hasta un máximo de 6 horas, para cada uno de los años de vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada Empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día de la asamblea.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre salarios reales, sin inclusión de primas a la producción, incentivos o comisiones, en su caso.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 31.º Faltas y sanciones.

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Graduación de faltas:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

—Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 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 haberlo 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 trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 6.El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 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 un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

—Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 1.La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.La Desobediencia a 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. 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, o 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 dos días en seis meses.

9.La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

—Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.Faltar más de dos días al trabajo sin a la debida autorización o causa justificada en un año.

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 a 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.

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 compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto 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 legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis 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 acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, 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:

I.ª Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.^aPor faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.^aPor faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión 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 diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VIII

PREVENCION Y SALUD LABORAL

Art. 32.º Prevención y Salud Laboral.

Los Empresarios y los trabajadores/as asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las Empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

CAPITULO IX

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Art. 33.º Legislación Complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las demás disposiciones legales vigentes, respetándose en todo caso, aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengán disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Se establece una Comisión formada por la misma representación de la Mesa Negociadora con objeto de estudiar y acordar normas que sustituyan a las de la Ordenanza, acuerdos que tendrán el mismo carácter que los adoptados en Convenio Colectivo y que por tanto, se incorporarán al articulado del presente Convenio.

Art. 34.º Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria y obligada aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15 días contados a partir de la publicación del Convenio o de la revisión salarial, en su caso, en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la

Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Art. 35.º Formación Profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, firmantes del convenio distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las Empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las Empresas se constituirá una Comisión Paritaria de Empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y

adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensaciones para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la Empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos que no exista en la Empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Art. 36.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, que tendrá por objeto el control, seguimiento, interpretación, modificación (en aquellas materias previamente consensuadas) y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio.

Sus acuerdos tendrán la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta estará integrada por tres miembros de la parte empresarial y tres de la parte social, firmantes todos ellos de este convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta será el siguiente: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Hondarribia, 6-1.º, de Donostia-San Sebastián.

Art. 37.º PRECO II.

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y Sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, los firmantes de este Convenio se obligan a

agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el PRECO II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. E igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del PRECO II que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Disposición Adicional Primera.

Se entenderá como dependiente de segunda a aquellos dependientes que no acrediten al menos cuatro años de experiencia en la categoría en Empresas del mismo sector. Los dependientes de segunda realizarán asimismo, si son requeridos por la Empresa las funciones de los ayudantes. Transcurridos los cuatro años pasarán a ser dependientes de primera.

ALTZARI MERKATARITZAREN 2000. URTEA (PEZETATAN) /
COMERCIO MUEBLE 2000 (PTAS)

Oinarrizko alokairua Hitzarmen plusa Guztira Urtekoa						
Salar. Base Plus Conv. Total Anualizado						
Lanbide kategoriak / Categorías Profesionales A B C						
—Administrazioko pertsonala / Personal Administración						
Izangaia / Aspirante	55.086	49.331	104.417	1.566.255		
Kutxarako izangaia / Aspirante						Caja
55.086	49.331	104.417	1.566.255			
Laguntzailea / Auxiliar 67.060 60.053 127.113 1.906.695						
Kutxa-laguntzailea / Auxiliar Caja 67.060 60.053 127.113 1.906.695						
1.mailako ofizial administratiboa / Oficial adm.						1. ^a
76.639	68.636	145.275	2.179.125			
2.mailako ofizial administratiboa / Oficial adm.						2. ^a
69.453	62.205	131.658	1.974.870			
3.mailako ofizial administratiboa / Oficial adm.						3. ^a
67.060	60.053	127.113	1.906.695			
Kontulari edo kutxazaina / Contable o Cajero						
79.034	70.779	149.813	2.247.195			
Administrazio-burua / Jefe administrativo						
83.831	75.062	158.893	2.383.395			
—Langileak / Personal Obrero						

Gidari-banatzaile-1. mailako muntatzailea / Chófer-repart.-montad.
 I.^a 83.831 75.062 158.893 2.383.395
 Gidari-banatzaile-2. mailako muntatzailea / Chófer-rep.-mont. 2.^a
 79.034 70.779 149.813 2.247.195
 Gidari-banatzaile-3. mailako muntatzailea / Chófer-rep.-mont.3.^a
 69.453 62.198 131.651 1.974.765
 Gidari-banatzailea / Chófer-repartidor
 69.453 62.198 131.651 1.974.765
 Morroi-banatzaile-muntatzailea / Mozo-repar.-montador
 69.453 62.198 131.651 1.974.765
 Laguntzailea / Ayudante 59.878 53.620 113.498 1.702.470
 Morroia / Mozo 59.878 53.620 113.498 1.702.470
 Kobratzaile-jagolea, etab. / Cobrador-vigilante, etc.
 64.665 57.913 122.578 1.838.670
 Telefonista / Telefonista 59.878 53.620 113.498 1.702.470
 Biltegi-burua / Jefe de almacén 83.831 75.062 158.893 2.383.395
 Garbitzaileak / Personal limpieza 735
 —Merkataritzako Pertsonala / Personal Mercantil
 2. mailako dendaria / Dependiente de 2.^a
 55.086 49.331 104.417 1.566.255
 1. mailako dendaria / Dependiente de 1.^a
 64.665 57.913 122.578 1.838.670
 Dendari nagusia / Dependiente mayor
 71.131 63.700 134.831 2.022.465
 Bidaiaria / Viajante 71.131 63.700 134.831 2.022.465
 Establezimendu-burua / Encargado establecim.
 83.831 75.062 158.893 2.383.395
 Sukurtsal-burua / Jefe Sucursal 86.219 77.215 163.434 2.451.510
 Erakusleiho-apaintzailea / Escaparartista
 71.131 63.700 134.831 2.022.465
 Apaintzaile-proiektugilea / Decorador-proyectista
 84.202 75.160 159.362 2.390.430
 —Teknikariak / Personal Técnico
 Dibisio-burua / Jefe de división 94.607 84.718 179.325 2.689.875
 Pertsonal-burua / Jefe de personal
 94.607 84.718 179.325 2.689.875
 Erosketa-burua / Jefe de compras
 94.607 84.718 179.325 2.689.875
 Salmenta-burua / Jefe de ventas 94.607 84.718 179.325 2.689.875
 Arduradun nagusia / Encargado general

94.607 84.718 179.325 2.689.875
 Zuzendaria / Director 106.580 95.448 202.028 3.030.420
 Goi mailako tituluduna / Titulado grado superior
 106.580 95.448 202.028 3.030.420
 ALTZARI MERKATARITZAREN 2000. URTEA (EUROTAN) /
 COMERCIO MUEBLE 2000 (EUROS)
 Oinarrizko alokairua Hitzarmen plusa Guztira Urtekoa
 Salar. Base Plus Conv. Total Anualizado
 Lanbide kategoriak / Categorías Profesionales A B C
 —Administrazioko pertsonala / Personal Administración.
 Izangaia / Aspirante 331,07 296,49 627,56 9.413,38
 Kutxarako izangaia / Aspirante Caja 331,07 296,49 627,56 9.413,38
 Laguntzailea / Auxiliar 403,04 360,93 763,96 11.459,47
 Kutxa-laguntzailea / Auxiliar Caja 403,04 360,93 763,96 11.459,47
 1. mailako ofizial administratiboa / Oficial adm. 1.^a
 460,61 412,51 873,12 13.096,81
 2. mailako ofizial administratiboa / Oficial adm. 2.^a
 417,42 373,86 791,28 11.869,21
 3. mailako ofizial administratiboa / Oficial adm. 3.^a
 403,04 360,93 763,96 11.459,47
 Kontulari edo kutxazaina / Contable o Cajero
 475,00 425,39 900,39 13.505,91
 Administrazio-burua / Jefe administrativo
 503,83 451,13 954,97 14.324,49
 —Langileak / Personal Obrero.
 Gidari-banatzaile-1. mailako muntatzailea / Chófer-repart.-montad.
 1.^a 503,83 451,13 954,97 14.324,49
 Gidari-banatzaile-2. mailako muntatzailea / Chófer-rep.-mont. 2.^a
 475,00 425,39 900,39 13.505,91
 Gidari-banatzaile-3. mailako muntatzailea / Chófer-rep.-mont.3.^a
 417,42 373,82 791,24 11.868,58
 Gidari-banatzailea / Chófer-repartidor
 417,42 373,82 791,24 11.868,58
 Morroi-banatzaile-muntatzailea / Mozo-repar.-montador
 417,42 373,82 791,24 11.868,58
 Laguntzailea / Ayudante 359,87 322,26 682,14 10.232,05
 Morroia / Mozo 359,87 322,26 682,14 10.232,05
 Kobratzaile-jagolea, etab. / Cobrador-vigilante, etc.
 388,64 348,06 736,71 11.050,63
 Telefonista / Telefonista 359,87 322,26 682,14 10.232,05

Biltegi-burua / Jefe de almacén 503,83 451,13 954,97 14.324,49
 Garbitzaileak / Personal limpieza 4,42
 —Merkataritzako Pertsonala / Personal Mercantil.
 2. mailako dendaria / Dependiente de 2.^a
 331,07 296,49 627,56 9.413,38
 1. mailako dendaria / Dependiente de 1.^a
 388,64 348,06 736,71 11.050,63
 Dendari nagusia / Dependiente mayor
 427,51 382,84 810,35 12.155,26
 Bidaiaria / Viajante 427,51 382,84 810,35 12.155,26
 Establezimendu-burua / Encargado establecim.
 503,83 451,13 954,97 14.324,49
 Sukurtsal-burua / Jefe Sucursal 518,19 464,07 982,26 14.733,87
 Erakusleiho-apaintzailea / Escaparartista
 427,51 382,84 810,35 12.155,26
 Apaintzaile-proiektugilea / Decorador-proyectista
 506,06 451,72 957,78 14.366,77
 —Teknikariak / Personal Técnico.
 Dibisio-burua / Jefe de división 568,60 509,17 1.077,76 16.166,47
 Pertsonal-burua / Jefe de personal
 568,60 509,17 1.077,76 16.166,47
 Erosketa-burua / Jefe de compras
 568,60 509,17 1.077,76 16.166,47
 Salmenta-burua / Jefe de ventas 568,60 509,17 1.077,76 16.166,47
 Arduradun nagusia / Encargado general
 568,60 509,17 1.077,76 16.166,47
 Zuzendaria / Director 640,56 573,65 1.214,21 18.213,19
 Goi mailako tituluduna / Titulado grado superior
 640,56 573,65 1.214,21 18.213,19

COMERCIO MUEBLE TABLA DE ANTIGUEDAD 2000

Valor del cuatrienio

Categorías Profesionales Ptas. Euros

—Personal Administración.

Aspirante 2.503 15,04

Aspirante Caja 2.503 15,04

Auxiliar 3.048 18,32

Auxiliar Caja 3.048 18,32

Oficial adm. 1.^a 3.484 20,94

Oficial adm. 2.^a 3.158 18,98
Oficial adm. 3.^a 3.048 18,32
Contable o Cajero 3.593 21,59
Jefe administrativo 3.810 22,90
—Personal Obrero.
Chófer-repart.-montad. 1.^a 3.810 22,90
Chófer-rep.-mont. 2.^a 3.593 21,59
Chófer-rep.-mont.3.^a 3.158 18,98
Chófer-repartidor 3.158 18,98
Mozo-repar.-montador 3.158 18,98
Ayudante 2.723 16,37
Mozo 2.723 16,37
Cob. vigilante, etc. 2.940 17,67
Telefonista 2.723 16,37
Jefe de almacén 3.810 22,90
Personal limpieza
—Personal Mercantil.
Dependiente de 2.^a 2.503 15,04
Dependiente de 1.^a 2.940 17,67
Dependiente mayor 3.233 19,43
Viajante 3.233 19,43
Encargado establ. 3.810 22,90
Jefe Sucursal 3.919 23,55
Escaparatista 3.233 19,43
Decorador-proyect. 3.828 23,01
—Personal Técnico.
Jefe de división 4.301 25,85
Jefe de personal 4.301 25,85
Jefe de compras 4.301 25,85
Jefe de ventas 4.301 25,85
Encargado general 4.301 25,85
Director 4.845 29,12
Titulado grado superior 4.845 29,12