



CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE JUGUETERIA, MAYORISTAS Y MINORISTAS

Art. 1.º Ambito territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afectará a todas aquellas empresas, ya sean naturales o jurídicas, con centros de trabajo establecidos en Gipuzkoa, con actividades dedicadas al comercio al por mayor o al por menor, de juguetería.

Consiguientemente, afectará a todos los productores que presten sus servicios laborales en las citadas empresas o en las que puedan establecerse en el futuro, sin más excepciones que las determinadas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º Vigencia y duración.

La vigencia del presente Convenio se extiende a todos los efectos desde el día 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2003, todo ello con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Su vigencia quedará automáticamente denunciada el 1 de enero del 2004.

Art. 3.º Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios. El domicilio de dicha comisión lo será el de la Federación Mercantil de Gipuzkoa, en esta ciudad, calle Garibay n.º 36.

Cuantas dudas o divergencias puedan existir entre las partes obligadas por el presente Convenio Colectivo, respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del mismo, se someterán al dictamen obligatorio de esta comisión.

Art. 4.º Clasificación categorías profesionales.

I. Personal Técnico Titulado.

a) Titulado de grado superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

b) Titulado de grado medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

II. Técnicos No Titulados.

a) Director: Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

b) Jefe de división: Es quien, a las órdenes de un Director, coordina u ejecuta bajo su Responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

c) Jefe de Personal: Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

d) Jefe de Compras: Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

e) Jefe de Ventas: Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

f) Encargado general: Es el que está al frente de una establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

g) Jefe de Sucursal: Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación funciones propias de la Empresa.

h) Jefe de Almacén: Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

i) Jefe de Grupo: Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización a base de ellas.

j) Jefe de Sección Mercantil: Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

k) Encargado de establecimientos: Es el que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

l) Comprador: Es el que, a las órdenes de un mayorista de carne, pescado o fruta, etc., y con conocimientos suficientes de las calidades y clase de los artículos, realiza las compras a los mayoristas.

m) Intérprete: Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

n) Secretario: Es el taquimecanógrafo que, a las órdenes inmediatas de un Director, Jefe de División o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, etc.

III. Personal Mercantil.

a)Dependiente: Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientas al público en sus compras, (cantidad precisa, según las características del uso a que se destine, novedades, etc.).

b)Ayudante: Es el empleado menor de veintidós años que, habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los Dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

c)Viajante: Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

d)Corredor de plaza: Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

IV.Personal Administrativo.

a)Jefe administrativo: Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

b)Jefe de sección: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

c)Contable, Cajero, Taquimecanógrafo en idiomas: Se incluye en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en las anteriores, así como el Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

d)Taquimecanógrafo: Se considerarán incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina a seis.

e)Oficial Administrativo u Operador de máquinas contables: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

f)Auxiliar Administrativo: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc. Y los Taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los Oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

g)Perforistas: Es el empleado mayor de dieciocho años que tiene como misión

principal el manejo de máquinas perforadoras de tarjetas o análogas, dentro del proceso de los datos para transcribir los mismos, realizando secuencias determinadas de perforaciones en tarjetas o fichas al efecto.

h)Auxiliar de Caja: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

V.Personal servicios varios.

a)Jefe de Sección de Servicios: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

b)Dibujante: Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

c)Escaparatista: Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objetos de venta.

d)Ayudante de montaje: Es el empleado mayor de dieciocho años que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que le encomienden relativas a dicha actividad.

e)Profesionales de oficio: Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primero, Oficial segundo y Oficial tercero o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento, comprendiéndose como Ayudantes a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos y propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los Conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se considerarán Oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

f)Capataz: Es quien, al frente de los Mozos y Mozos especializados si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

g)Mozo Especializado: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

h)Mozo: Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también

trabajos de limpieza de establecimiento.

i)Ascensorista: Es el empleado mayor de dieciocho años encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.

j)Empaquetadora: Es la trabajadora dedicada a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

k)Telefonista: Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

VI. Personal Subalterno.

a)Conserje: Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

b)Cobrador: Es el empleado mayor de veintiún años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

c)Vigilante o Sereno: Es el que tiene a su cargo el servicio o vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de establecimiento o casa comercial.

d)Ordenanza: Es el empleado mayor de dieciocho años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

e)Portero: Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

Art. 5.º Salario.

A partir del 1.º de enero de 2002 las retribuciones por categoría profesional y por jornada completa se fijan las tablas salariales anexas. Dichas tablas son el resultado de incrementar las existentes a 31 de diciembre de 2001 con el resultado del I.P.C. del año 2001, adicionándole un 0,5%, distribuyéndose el incremento de la siguiente forma: Salario base 45% y Plus Convenio 55%.

Para el año 2003 las retribuciones por categoría profesional y por jornada se calcularán aplicando el I.P.C. correspondiente al año 2002 más un 0,25%, a las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2002, distribuyéndose dicho incremento de igual manera que en el año anterior.

Art. 6.º Antigüedad.

La antigüedad se regulará de la siguiente forma:

Se abonará por cuatrienios y su cuantía será del 7% por cada cuatrienio, calculando sobre la columna A (salario base), según la categoría profesional del trabajador.

A tales efectos, y desde la fecha 1 de octubre de 1980, para el personal de nuevo ingreso se computará el período de aprendizaje y de formación en el oficio.

Art. 7.º Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán

derecho a dos gratificaciones extraordinarias, una denominada de verano, que se hará efectiva en la primera quincena del mes de julio y otra de Navidad, que se hará efectiva en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, ambas en la cuantía de salario acreditado para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa al mismo (columna C), incrementada con el premio de antigüedad.

Además de estas dos gratificaciones extraordinarias, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una paga denominada de beneficios, que se hará efectiva dentro del primer trimestre de cada año de igual cuantía que las señaladas en el párrafo anterior.

Dichas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo de permanencia del productor en la empresa, prorrateándose por semestre vencido, excepto la denominada de beneficios, que será por anualidades.

Art. 8.º Indemnización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 20 años de antigüedad en la empresa y que cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 11 cuatrienios: 10 meses

Con 10 cuatrienios: 9 meses

Con 9 cuatrienios: 8 meses

Con 8 cuatrienios: 7 meses

Con 7 cuatrienios: 6 meses

Con 6 cuatrienios: 5 meses

Con 5 cuatrienios: 4 meses

Art. 9.º Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales, de los que 26 serán laborales, considerándose los lunes, o en su caso los sábados, como día laboral completo.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el empresario y sus trabajadores. Caso de no llegarse a un acuerdo respecto a las fechas, los trabajadores, de forma rotativa, podrán elegir 15 días naturales en los meses de mayo, junio, julio, agosto y setiembre, siendo los restantes 15 días disfrutados a elección de la Empresa en los meses distintos a los reseñados.

Se establece un día festivo a elección de la empresa.

Art. 10.º Incapacidad Temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal, derivados de enfermedad común y accidente laboral, las Empresas afectadas por el presente Convenio completarán las prestaciones derivadas de tales contingencias, satisfechas por la Seguridad Social, hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación y durante un tiempo máximo de 18 meses contados a partir del primer día de incapacidad.

Art. 11.º Licencias.

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 no podrá ser absorbida, en todo o parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos dos 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 tres días más de licencia no retribuida.

2. De padres y hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un 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 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 diligencias 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 aquella 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 en base a 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.De 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 político 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 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 del 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 este 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.

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.

Art. 12.ºBilingüismo.

Los comunicados y notas dirigidas por las Empresas a los trabajadores y los que se expongan en el tablón de anuncios, serán redactados en euskera y castellano.

Art. 13.ºJornada de trabajo.

Se establece para los trabajadores afectados por el presente Convenio durante el año 2002 una jornada laboral de 39 horas 30 minutos semanales, o la de 1.785 horas anuales.

Para el año 2003 la jornada laboral será de 1.772 horas anuales y semanal de 39 horas 30 minutos.

La jornada laboral diaria que corresponda a todo trabajador no podrá prolongarse más tarde de las 19:30 horas. No obstante lo anterior, las Empresas y trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán modificar los horarios, respetando, en todo caso, el cómputo de la jornada laboral semanal.

Art. 14.º Sábado Santo y Carnaval.

En el supuesto de que el Viernes Santo sea festivo, se considerará no laborable el sábado.

Asimismo, se considerará no laborable la tarde del sábado carnaval.

Art. 15.º Dietas.

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa y por orden de la misma, realicen trabajos que les impida efectuar la comida en su domicilio, percibirá en concepto de media dieta la cantidad de 13,19 euros para el año 2002, y para el 2003 lo fijado en el año anterior incrementado con el I.P.C. de dicho año más un 0,25%.

Art. 16.º Plus Distancia.

Los trabajadores que tengan su domicilio a más de dos kilómetros del límite del término municipal en que radique el establecimiento, percibirán por este concepto el importe equivalente a la cantidad que marquen los transportes públicos para dos viajes diarios.

A los efectos de este artículo, los trabajadores en el momento de ingresar en la empresa deberán señalar su domicilio habitual.

No se abonará dicho plus si cuando con posterioridad a su ingreso el trabajador cambiara de domicilio.

Art. 17.º Servicio Militar.

Los trabajadores en situación de excedencia debida al cumplimiento del servicio militar, percibirán durante el tiempo de su permanencia en filas las pagas extraordinarias de verano y Navidad en la cuantía señalada en el artículo 6.º

Art. 18.º Revisión médica anual.

Todas las Empresas están obligadas a efectuar el reconocimiento médico anual para los trabajadores y entregar el informe del médico resultante de dicho reconocimiento.

Art. 19.º Lactancia.

Las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia hasta los nueve meses, tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal de una hora con la misma finalidad. A los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentada haya o no vínculo matrimonial.

Art. 20.º Finiquitos

La liquidación por finiquito podrá ser exigida por el trabajador con 72 horas de antelación a fin de que pueda realizar las consultas que al efecto considere oportunas.

Art. 21.º Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo. Con carácter previo a la notificación a los trabajadores del despido basado en causas objetivas, regulado por el vigente Estatuto de los trabajadores, así como a la presentación a la autoridad laboral de expediente de regulación de empleo, las Empresas estarán obligadas a:

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa o, en su caso, al delegado de personal la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación, para que las citadas representaciones de los trabajadores emitan informe al respecto, que no tendrán carácter vinculante.

c) El incumplimiento por parte de la empresa de tales requisitos llevará consigo la nulidad del despido o del expediente.

En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadores afectados por expedientes de reducción de plantilla y siempre que dicho acuerdo suponga, sin más trámites, la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

De todo anterior, se exceptúan las Empresas en suspensión de pagos o quiebra.

Art. 22.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, así como en el real Decreto 2.546/94, de 29 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses en un periodo de dieciocho 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. 23.º Actividad sindical en la empresa (Secciones Sindicales).

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresas 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 señala, dispondrán de un máximo de horas al mes retribuidas en la cuantía siguiente y según tamaño de empresa:

—Tamaño de 25 a 100 trabajadores, porcentaje 12%; horas retribuidas, 10 horas al mes.

—Tamaño de más de 100 trabajadores, porcentaje 15%; horas retribuidas, 15 horas al mes.

Art. 24.ºComités de Empresa y Delegados de Personal.

Los delegados de personal y miembros del Comité de empresa tendrán las garantías que se establecen en el vigente Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de las horas mensuales de que disponen para el ejercicio de su actividad sindical que será de:

—Empresas de hasta 30 trabajadores: 25 horas al mes.

—Empresas de hasta 50 trabajadores: 30 horas al mes.

—Empresas de más de 50 trabajadores: 35 horas al mes.

Los Comités de Empresa y delegados de personal serán los órganos negociadores en la empresa, sin perjuicio de que los trabajadores de la misma decidiesen, por mayoría, que fuesen las Secciones Sindicales las que los representen en la negociación.

Art. 25.ºNormas para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de las horas retribuidas 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.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente o mientras dure su mandato, a aquellos productores que como consecuencia del ejercicio de la actividad sindical interfiera gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado al Comité de Empresa o delegado de personal. Al trabajador afectado se le respetará el mismo salario y el traslado no podrá ser considerado como sanción.

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

Art. 26.ºFunciones del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Serán funciones del Comité de Empresa:

a)Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigente 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 aquellas que pudiesen adoptarse sobre:

—Reestructuración de plantillas.

—Despidos.

—Sanciones graves y muy graves.

—Traslados totales o parciales de empresa.

d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización de producción o mejoras técnicas.

Art. 27.º Información sobre la marcha de las empresas.

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

Art. 28.º Garantías Común es 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.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, para uso común, a 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 las mismas, se notifique tal medida con 24 horas de antelación a:

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

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

Art. 29.º Garantías de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos señalados en el artículo 19 estarán legitimadas para ejercer las siguientes funciones:

a) Difundir publicaciones o avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías, en ningún momento, podrán interferir el trabajo en la mayoría general de producción.

b) Proponer en las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir delegados sindicales que representen a los afiliados a la Sección Sindical ante el empresario.

d) Celebrar reuniones de los afiliados dentro de los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

e) Disponer de hasta cinco días anuales de licencia sin retribución para

asistencia a cursillos de información, congresos de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, la notificación al empresario con 48 horas de antelación, si sólo fuese un día el utilizado, y con 72 horas de antelación si se utilizase más de un día.

Art. 30.ºAsambleas.

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas fuera de horas de trabajo, hasta un máximo de 6 horas, durante la 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 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.

Art. 31.ºAbsorción y compensación.

Todas las mejoras concedidas en el presente Convenio podrán ser absorbibles y compensables por las que, en lo sucesivo, puedan establecerse por disposición legal.

Art. 32.ºCondiciones más beneficiosas.

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

Art. 33.ºFaltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

—Faltas Leves:

1.Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso calificará de falta grave.

3.No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

—Faltas Graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus supervisores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

—Faltas Muy Graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o 20 durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra y obra, abuse de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11.La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

Art. 34.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

—Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

—Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a siete días.

—Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

Art. 35.º Cláusula de inaplicabilidad.

Las condiciones salariales o régimen salarial establecido en éste Convenio podrían no ser de necesaria u 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 o, en su defecto, a éstos la documentación precisa (balances, cuentas de resultado, 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 en tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, 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 solo se circunscribirá el régimen 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 quince días contados a partir de la publicación del Convenio 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 el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en ésta 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 treinta días sin alcanzarse acuerdo, el asunto será sometido a la Comisión Mixta de Convenio a

la que las partes remitirán la documentación que estimen oportuna para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación no fuese suficiente para dictaminar se dirigirá a las partes solicitando la información que precise.

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

Art. 36.º Comisión Mixta de Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, que tendrá por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.

Las discriminaciones producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que sean atribuidas, incluidas las que pudieran derivarse de lo establecido en el artículo 35.º (cláusula de inaplicación salarial) del presente Convenio, serán solventadas por medio del Acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos PRECO II, publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 del 3 de julio de 1990.

Disposición Transitoria. Retribuciones. Atrasos.

El pago de las diferencias atrasadas, en su caso, a los trabajadores afectados, derivadas de la aplicación de las nuevas retribuciones pactadas en este convenio para el año 2002, así como las correspondientes al año 2001, cuyas tablas han sido recientemente revisadas, deberán ser regularizadas en todo caso, en el plazo de 3 meses a partir de la fecha de su publicación. Dicha regularización incluye tanto el pago de las diferencias salariales referidas como la cotización de las mismas a la Seguridad Social.

JOSTAILUEN MERKATARITZAKO SOLDATEN TAULA. 2002
 TABLA SALARIAL DEL COMERCIO DE JUGUETERIA 2002

Kategoria profesionalak					
Categorías Profesionales Oinarrizko soldata					
Salario Base Hitzarmeneko plusa					
		Plus Convenio	Guztira		
Total Urtekoa					
Anualizado	Goi Tituludunak / Titulados Superiores				
	Goi-mailako Tituluduna / Titulado grado superior				504,30
351,29	855,59	12.833,85	Erdi-mailako Tituluduna / Titulado		
grado medio	492,39	336,18	828,57	12.428,58	Titulurik
gabeko teknikariak. / Técnicos No Titulados					
Zuzendaria / Director		513,68	355,39	869,07	13.036,02
	Dibisio-burua / Jefe de división		495,37	347,60	842,97
12.644,53	Langilego-burua / Jefe de personal		492,39	336,18	
	828,57	12.428,58	Erosketa-burua / Jefe de compras		
480,46	321,05	801,51	12.022,70	Salmenta-burua /	
Jefe de ventas	480,46	321,05	801,51	12.022,70	

Arduradun nagusia / Encargado general	492,39	336,18	828,57
12.428,58	Sukurtsal-burua / Jefe sucursal	476,23	338,93
815,17	12.227,50	Biltegi-burua / Jefe almacén	476,23
338,93	815,17	12.227,50	Talde-burua / Jefe de grupo
454,96	319,70	774,66	11.619,91
11.619,91	Merktaritz	454,96	319,70
330,70	788,24	11.823,62	774,66
464,34	323,80	788,14	11.822,08
Intérprete	464,34	323,80	788,14
11.822,08	11.822,08		
Idazkaria / Secretario	464,34	323,80	788,14
11.822,08			
Merktaritz langileak. / Personal Mercantil			
Dendako saltzailea / Dependiente	436,31	311,85	748,16
11.222,38	Laguntzailea (18 urtetik 22ra) / Ayudante (18 a 22 años)	429,03	310,02
429,03	310,02	739,06	11.085,85
bidaiaria / Viajante	434,29	306,65	740,93
11.114,02	11.114,02		
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	434,29	306,65	740,93
11.114,02			
Administrazioko langileak. / Personal Administrativo			
Administrazio-burua / Jefe administrativo	489,81		
325,18	814,99	12.224,87	
457,54	330,70	788,24	11.823,62
de sección	454,96	319,70	774,66
11.619,91			
Takimekanografoa hizkuntzetan / Taquimecanógrafo idiomas	436,31		
311,85	748,16	11.222,38	Kutxazaina / Cajero
337,56	788,31	11.824,71	450,75
Taquimecanógrafo	429,60	304,59	734,20
11.012,94			
Administrazio-ofiziala / Oficial administrativo	438,08	326,90	764,98
11.474,70			
Kontabilitate-makinen eragilea / Operador máquina contable	438,08	326,90	764,98
11.474,70			
Administrazio laguntzailea / Auxiliar administrativo	427,99	299,45	
727,44	10.911,54	Zulatzalea / Perforista	427,99
727,44	10.911,54	Kutxa-laguntzailea / Auxiliar de caja	299,45
427,99	299,45	727,44	10.911,54
10.911,54			
Zenbait zerbitzutako langileak. / Personal Servicios Varios			
Zerbitzu sekzio-burua / Jefe de sección servicios	454,96	319,70	
774,66	11.619,91	Marrazkilaria / Dibujante	443,10
748,08	11.221,14	Erakusleiho-apaintzailea / Escaparartista	304,98
438,29	319,09	757,37	11.360,62
11.360,62			
Muntaia-laguntzailea / Ayudante de montaje	427,99	299,45	727,44
10.911,54			
1. mailako Ofizioko profesionalak / Profesional oficio 1. ^a	436,31	311,85	748,16
11.222,38			
2. mailako Ofizioko profesionalak / Profesional oficio 2. ^a	429,60	304,59	734,20
11.012,94			
3. mailako Ofizioko profesionalak / Profesional oficio 3. ^a	427,99	299,45	727,44
10.911,54			
Laguntzailea / Ayudante	417,01	290,18	707,19
10.607,82			
Kapataza / Capataz	443,51	324,52	768,02
11.520,37			

Morroi espezializatua / Mozo especializado	436,31	311,85	748,16
11.222,38	Morroia / Mozo	427,99	299,45
10.911,54	Igogailuzaina / Ascensorista	415,71	284,67
700,39	10.505,81	Paketatzailea / Empaquetadora	415,71
284,67	700,39	10.505,81	Telefonista / Telefonista
415,71	284,67	700,39	10.505,81
			Karga-Deskarga
Txoferra / Chófer carga-descarga	436,31	311,85	748,16
11.222,38	Menpeko langileak. / Personal Subalterno		
	Etkezaina eta Kobratzailea / Conserje y cobrador		415,71
284,67	700,39	10.505,81	Gaueko jagolea / Vigilante
nocturno	436,31	311,85	748,16
			11.222,38
Eguneko jagolea / Vigilante diurno	415,71	284,67	700,39
10.505,81	Mandataria eta Atezaina / Ordenanza y portero		415,71
	284,67	700,39	10.505,81
			/