



## Convenio colectivo del comercio de la piel

GOBIERNO VASCO  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 037/99-F.1191

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Comercio de la Piel», (Código de Convenio Número 2000345), de ámbito provincial y del Acuerdo sobre aportaciones de empresas y trabajadores de dicho sector a la EPSV-Geroa, presentados en esta Delegación Territorial con fecha 23 de setiembre de 1999, suscrito por Adegí, Federación Mercantil, en representación de los empresarios, y las Centrales Sindicales ELA-STV, L.A.B., y CC.OO., en representación de los trabajadores, el día 14 de setiembre del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-03-1995), en relación con el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/81, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/79, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, de 27 de julio (publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 23 de agosto), por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

*Primero.*—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Depositara una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

*Tercero.*—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 7 de octubre de 1999.—El Delegado de Trabajo, Bernardo Martínez Reyes.

(4763) (9930)

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE LA PIEL DE GIPUZKOA  
1999-2000

CAPITULO I

AMBITO

*Artículo 1. Ambito Territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

*Artículo 2. Ambito Funcional.*

El presente Convenio regulará las relaciones laborales de todas las Empresas de Almacenes de Curtidos, Comercio de Marroquinería, Artículos de Piel, Artículos de Viaje y Deportes, Establecimientos de Guantería, Peletería y Calzado.

*Artículo 3. Ambito Personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de la administración de las Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

*Artículo 4. Ambito Temporal.*

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del año 2000 salvo para aquellos artículos en los que se determine expresamente una vigencia distinta. El presente Convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2000.

*Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.*

En todo caso se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengán disfrutándose a título personal y cómputo anual.

*Artículo 6. Absorción y Compensación.*

Todas las mejoras concedidas en el presente Convenio podrán ser absorbidas o compensadas por las actualmente establecidas o que en lo sucesivo puedan concederse por Disposición Legal.

CAPITULO II

CLASIFICACION CATEGORIAS PROFESIONALES

*Artículo 7. Encuadramiento de categorías profesionales y definición.*

Sección Primera. Por su función

—Clasificación general.

El personal a que se refiere este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal técnico titulado.

II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.

V. Personal subalterno.

—Clasificación del personal técnico titulado.

En este grupo se comprenden:

a) Titulados de grado superior.

b) Titulados de grado medio.

c) Ayudantes técnicos sanitarios.

—Clasificación del personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

En este grupo se comprenden:

a) Jefe de sección mercantil.

b) Jefe de personal.

c) Jefe de ventas.

d) Jefe de compras.

e) Encargado general.

f) Jefe de almacén.

g) Jefe de sucursal.

h) Jefe de grupo.

i) Encargado de establecimiento, vendedor, comprador y subastador.

j) Intérprete.

k) Corredor de plaza.

l) Dependiente.

—Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

Se considerarán incluidas en este grupo las siguientes categorías:

a) Jefe administrativo.

b) Jefe de sección administrativo.

c) Contable-Cajero o Taquimecanógrafo en idioma extranjero.

d) Oficial administrativo.

e) Auxiliar administrativo.

f) Aspirante.

g) Auxiliar de caja.

—Clasificación del personal de Servicios y Actividades Auxiliares.

En el mismo se incluyen:

a) Jefe de sección de servicios.

- b) Dibujante.
- c) Escaparatista.
- d) Rotulista.
- e) Cortador.
- f) Ayudante a cortador.
- g) Profesionales de oficio.
- h) Capataz.
- i) Mozo especializado.
- j) Telefonista.
- k) Mozo.
- l) Empaquetador.
- m) Repasador de medias.
- n) Cosedor de sacos.

—Clasificación del personal subalterno.

Comprende este grupo:

- a) Conserje.
- b) Cobrador.
- c) Vigilante o Sereno, Ordenanza, Portero.
- d) Personal de limpieza.

Sección Segunda. Definición de categorías profesionales

#### I. Personal técnico titulado.

—Titulado de grado superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por 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.

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

—Ayudante técnico sanitario: Es quien, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta al servicio del personal de la Empresa y por cuenta y bajo dependencia de ésta.

#### II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

—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 mercancías. En esta categoría profesional se considerará al Jefe de almacén en supermercados y autoservicios de alimentación.

—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 y sanciones, etc.

—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.

—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.

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

—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.

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

Si incluirá en esta categoría al Encargado de establecimiento en los comercios de alimentación, en régimen de autoservicio, con más de seis empleados.

—Jefe de grupo: Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

—Encargado de establecimiento: 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.

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

—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 casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

—Dependiente: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. Se entenderá como Dependiente de 2.<sup>a</sup> a aquellos dependientes que no acrediten, al menos, tres años de experiencia en la categoría en Empresas del mismo sector de comercio de piel o cuatro años de experiencia en la categoría en Empresas de los sectores del comercio de piel y textil indistintamente. Los Dependientes de 2.<sup>a</sup> realizarán asimismo, si son requeridos por la Empresa, las funciones de ayudantes. Pasarán a la categoría de Dependiente de 1.<sup>a</sup> siempre que acrediten la experiencia exigida con independencia de la fecha en que fueron contratados.

Se entenderá como dependiente de 1.<sup>a</sup> a aquellos dependientes que acrediten al menos tres años de experiencia en la categoría de Dependiente de 2.<sup>a</sup> en Empresas del mismo sector del comercio de piel o cuatro años de experiencia en la citada categoría en Empresas de los sectores de comercio de piel y textil indistintamente.

En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes habrá un Dependiente mayor, designado libremente por la Empresa entre los Dependientes de 1.<sup>a</sup> Si por el número de ellos correspondiese haber más de un Dependiente mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 ó más, se entenderá incrementado en uno el número de dichos Dependientes mayores, y se despreciará la fracción si fuese menor de 0,50.

Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará en los establecimientos organizados a base de secciones con sus Jefes respectivos.

III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

—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 y distribuidas.

—Jefe de sección administrativa: 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.

Se asimila a esta categoría a los Contables y Cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

—Contable, Cajero: Se incluye en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en las anteriores.

—Oficial administrativo: 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 estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

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 en seis.

—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.

Se entenderá como Auxiliar Administrativo de 2.<sup>a</sup> a aquellos auxiliares administrativos que acrediten menos de tres años de experiencia en dicha categoría, y Auxiliar Administrativo de 1.<sup>a</sup> a aquellos trabajadores que acrediten al menos tres años de experiencia como Auxiliar Administrativo de 2.<sup>a</sup> Los Auxiliares Administrativos de 2.<sup>a</sup> pasarán a la categoría de Auxiliar Administrativo de 1.<sup>a</sup> siempre que acrediten la experiencia exigida, con independencia de la fecha en que fueron contratados.

En determinados gremios, puede realizar el Auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

—Aspirante: Es el empleado menor de 18 años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

—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.

Se entenderá como Auxiliar de Caja de 2.<sup>a</sup> a aquellos auxiliares de caja que acrediten menos de tres años de experiencia en dicha categoría, y Auxiliar de Caja de 1.<sup>a</sup> a aquellos trabajadores que acrediten al menos tres años de experiencia como Auxiliar de Caja de 2.<sup>a</sup> Los Auxiliares de Caja de 2.<sup>a</sup> pasarán a la categoría de Auxiliar de Caja de 1.<sup>a</sup> siempre que acrediten la experiencia exigida con independencia de la fecha en que fueron contratados.

#### IV. Personal de Servicios y Actividades Auxiliares.

—Jefe de sección de servicio: 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.

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

—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 objeto de venta.

—Rotulista: Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola Empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

—Cortador: Es el encargado del corte de prendas a medida o en serie, bien sean de caballero, señora o niño, pudiendo intervenir en las ventas.

—Ayudante de cortador: Es el empleado mayor de 18 años que actúa bajo la dirección del Cortador efectuando el corte de prendas en serie y conforme a patrones proporcionados por el mismo Cortador.

—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 Ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

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

—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.

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

—Mozo: Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro y 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 del establecimiento.

—Empaquetador: Es el trabajador dedicado a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

—Repasador de medias: Es el que, a mano o por procedimiento mecánico, se dedica a restaurar medias dentro de un establecimiento mercantil.

—Cosedor de sacos: El que se dedica al cosido o repasado del saquerío.

V. Personal subalterno.

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

—Cobrador: Es el empleado mayor de 18 años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

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

—Ordenanza: Es el empleado mayor de 18 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.

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

—Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

### CAPITULO III

#### RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

##### *Artículo 8. Salarios.*

—Año 1999: Las tablas salariales vigentes para el período 1 de enero de 1999 al 30 de setiembre del mismo año serán las que figuran en las tablas salariales anexas y son el resultado de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 1998 en un 1,9%. A partir del 1 de octubre de 1999 las tablas salariales a aplicar hasta el 31 de diciembre de 1999 son las establecidas en el anexo I de las tablas salariales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º sobre antigüedad.

—Año 2000: Las tablas salariales a partir del 1 de enero del año 2000 se incrementarán en el equivalente al IPC del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

En cualquier caso las tablas salariales para los años 2000, 2001 y 2002, se elaborarán teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 9.º sobre antigüedad.

##### *Artículo 9. Antigüedad.*

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

Esta supresión tendrá como contrapartida:

Primero: Los trabajadores que ya vinieran percibiendo alguna cantidad por el concepto de antigüedad, mantendrán y consolidarán, como complemento ad personam, no absorbible ni compensable, los importes a los que tuvieren derecho, por el complemento de antigüedad, al 30 de setiembre de 1999, al que se adicionará, en su caso, la parte proporcional de la antigüedad que estuviese en periodo inmediato de generación, parte proporcional que se determinará por meses completos mediante la elevación a la mensualidad de la fracción de mes.

Los trabajadores que a 30 de setiembre de 1999 tuvieran una antigüedad en la empresa superior a 24 meses, sin haber llegado a devengar ningún complemento por antigüedad, tendrán derecho asimismo a percibir como complemento «ad personam» la parte proporcional que les corresponda con arreglo a lo establecido en el párrafo anterior.

Estas cantidades recibirán la denominación de «Antigüedad Consolidada» en los recibos de salario y no tendrán en el futuro incremento por concepto alguno.

Segundo: En compensación a la supresión de la antigüedad, todos los trabajadores percibirán el equivalente al 5% calculado sobre el salario base correspondiente al año 1999 aplicándose dicha cantidad de la siguiente manera:

El 5% mencionado se calculará por cada categoría sobre el salario base de la tabla convenio. El resultado se dividirá por cuatro.

Durante el año 1999 a partir del 30 de setiembre del mismo, y los años 2000, 2001 y 2002 a uno de enero de cada uno de los mismos, la cantidad que haya resultado en aplicación de lo establecido en el apartado anterior, se adicionará al salario base por categoría, de tal manera que los incrementos salariales pactados o que se pacten se aplicarán una vez adicionadas las citadas cantidades.

#### *Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.*

En Verano y Navidad se abonará a los trabajadores afectados por el presente Convenio, una gratificación de una mensualidad no absorbible por concepto alguno, equivalente a las percepciones, que para cada categoría profesional se señala en el salario base de la tabla salarial anexa más la «Antigüedad Consolidada» que posea cada trabajador.

La gratificación extraordinaria se abonará durante la primera quincena del mes de julio y la de Navidad el día 20 de diciembre.

#### *Artículo 11. Participación en Beneficios.*

Se abonará en concepto de participación de Beneficios, para cada uno de los trabajadores afectados por el Convenio, una mensualidad equivalente a la determinada en la tabla salarial anexa más la «Antigüedad Consolidada» que posea cada trabajador. Dicha mensualidad tiene el carácter de no absorbible y no será prorrateable mensualmente, abonándose dentro del primer trimestre del año natural.

#### *Artículo 12. Premio por jubilación.*

Mientras la edad mínima de jubilación sea de 65 años, todo trabajador que lleve en la Empresa 18 años de servicio y proceda a su jubilación de manera voluntaria, dispondrá de

una compensación económica en la cuantía siguiente:

11 mensualidades por jubilación a los 60 años.

10 mensualidades por jubilación a los 61 años.

8 mensualidades por jubilación a los 62 años.

6 mensualidades por jubilación a los 63 años.

5 mensualidades por jubilación a los 64 años.

4 mensualidades por jubilación a los 65 años.

El trabajador que quiera disfrutar de las compensaciones anteriormente citadas, deberá anunciar su intención de jubilarse con un plazo mínimo de tres meses.

Será asimismo compensado con 5 mensualidades todo trabajador que llevando en la Empresa un mínimo de 20 años de servicio, cese en el trabajo por pasar a cualquier situación de Invalidez.

La Empresa abonará al trabajador las citadas indemnizaciones en tantos plazos como mitad de las mensualidades que correspondan en cada caso.

No obstante lo establecido, aquéllos trabajadores que se acojan a sistemas de jubilación anticipada incentivada por la empresa (contratos de sustitución o de relevo) no podrán acogerse a las compensaciones señaladas.

#### *Artículo 13. Incapacidad Temporal.*

En los casos de Incapacidad Temporal derivados de enfermedad común o accidente laboral, la Empresa completará las prestaciones derivadas de tal contingencia, satisfecha por la Seguridad Social, hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador, y por el tiempo que se mantenga esta situación.

#### *Artículo 14. Plus de Distancia.*

Los trabajadores que tengan su domicilio a más de dos kilómetros del límite del casco urbano en que radique el establecimiento, percibirán por este concepto y durante 1999 la cantidad de 2.323 pesetas mensuales.

A partir del 1 de enero del año 2000 esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

#### *Artículo 15. Quebranto de moneda.*

Aquellas Empresas que exijan responsabilidad a sus Cajeros, abonarán en concepto de «Quebranto de Moneda» la cantidad de 7.033 pesetas mensuales brutas en 1999.

A partir del 1 de enero del 2000 esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

No se abonará este concepto al personal que simultanee las funciones de ventas y cobro de las mismas.

#### *Artículo 16. Dietas.*

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa y por orden de la misma realicen trabajos que les impidan efectuar la comida en su domicilio, percibirán en concepto de media dieta la cantidad de 2.115 pesetas diarias en 1999.

A partir del 1 de enero del 2000 esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

## CAPITULO IV

### JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

#### *Artículo 17. Jornada de Trabajo.*

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio no podrá exceder de 40 horas semanales ni de 1.764 horas efectivas en cómputo anual durante 1999. Durante el año 2000 la jornada efectiva será de 1.762 horas.

La jornada laboral que corresponda a cada trabajador no podrá prolongarse más tarde de las 19,30 horas.

No obstante, en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de setiembre, ambos inclusive, las Empresas podrán prolongar la jornada laboral hasta las 20 horas. En este último supuesto, los trabajadores afectados por tal medida tendrán derecho a disfrutar como festivos dos sábados durante el año, que se señalarán de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Empresa. Caso de no existir acuerdo cada una de las partes elegirá la fecha del disfrute de uno de los sábados.

La diferencia, si la hubiere, que sobre las 40 horas semanales o en su caso la jornada anual establecida suponga la jornada mercantil que establezca cada comercio se distribuirá de forma que dos horas semanales se disfruten en la forma que establezcan de común acuerdo Empresarios y trabajadores, (si no se llegase a este acuerdo se dispone que, de forma rotativa dichas horas no podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a una hora, al comienzo de la jornada de mañana o tarde, de lunes a sábado ambos inclusive), y el resto, si lo hubiere, en la forma que determine el Empresario.

#### *Artículo 18. Horarios laborales.*

No obstante lo establecido en el artículo anterior, la Empresa y los trabajadores de mutuo acuerdo, podrán modificar los horarios y limitaciones establecidas en el mismo, respetando, en todo caso, el cómputo de 40 horas semanales y la jornada anual establecida en el artículo 17.º

El acuerdo de modificación de horarios o limitaciones, que necesariamente deberá formalizarse por escrito, no entrará en vigor hasta transcurridos cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de su firma.

En dicho término, cualquiera de las partes podrá ponerlo en conocimiento de las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales, legalmente constituidas, quienes podrán oponerse a dicho acuerdo, en escrito dirigido a las partes, suspendiendo la entrada en vigor del mismo.

En este último caso y dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la oposición, se convocará una reunión a la que asistirán la Empresa y trabajadores afectados, junto con la Central Sindical y Organización Empresarial correspondiente, levantando Acta de la misma y, en su caso, del acuerdo definitivo que entrará en vigor inmediatamente.

*Artículo 19. Sábado Santo y de Carnaval.*

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

Asimismo, se considerará no laborable la tarde del Sábado de Carnaval.

*Artículo 20. Vacaciones.*

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

Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el Empresario y los trabajadores. Caso de no llegar a un acuerdo en cuanto a las fechas de disfrute del período vacacional, los trabajadores de forma rotativa, podrán elegir catorce días laborables en los meses de mayo, junio, julio, agosto y setiembre, siendo los restantes doce días laborables disfrutados a elección de la Empresa, en los meses restantes a los señalados.

En el supuesto de que al comienzo del disfrute de las vacaciones el trabajador estuviera en situación de I.T. derivada de accidente laboral, excluido el accidente «in itinere» las mismas quedarán interrumpidas, disfrutándose las mismas una vez concluida dicha situación.

*Artículo 21. 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 en parte, por coincidir con el período 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 o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2. De padres o 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, que se ampliara a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el

trabajador.

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 treinta 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 treinta 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 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 de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.

3.De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

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. Por su parte, en los casos c.3) y d.3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

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 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 o 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 una 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. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), e) y g) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

j) 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 laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 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 en 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 V

### REGULACION DE EMPLEO

*Artículo 22. Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.*

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores, de despido basado en causas objetivas, regulado en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de Regulación de Empleo, las Empresas

estarán obligadas a:

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

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadores afectados en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámite la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan las Empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

## CAPITULO VI

### EXCEDENCIAS

#### *Artículo 23. Excedencias.*

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y Forzosa.

—Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

a) Falta de personal.

b) Haber disfrutado de otra excedencia.

c) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se

produzca una vacante de las de su categoría.

—Excedencia forzosa.

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

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Las Empresas concederán excedencia por maternidad con reingreso automático a la finalización de la misma, en los supuestos y condiciones contemplados en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo concederán excedencia a los trabajadores con al menos una antigüedad de un año en la Empresa, con reserva y reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.

b) Que dicha excedencia no sea superior a un año.

c) Que el número de excedencias concurrentes por este motivo no exceda de una por cada 25 trabajadores o fracción de la plantilla del centro de trabajo.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

## CAPITULO VII

### CONTRATACION

#### *Artículo 24. Contratos eventuales.*

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se haya formalizado a partir del 1 de enero de 1999 y se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

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.

*Artículo 25. Contratos formativos.*

A) Contrato para la formación.

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a tres años.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año, del 80% durante el segundo año y del 90% durante el tercer año del salario correspondiente a la categoría de Dependiente de 2.<sup>a</sup>, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En cualquier caso, el tiempo transcurrido bajo esta modalidad de contratación no computará a efectos de acreditación de experiencia como causa para ascender de categoría.

B) Contrato en prácticas.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Los salarios convenidos en este artículo serán de aplicación a partir de los quince días desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

## CAPITULO VIII

### VARIOS

*Artículo 26. Bilingüismo.*

Los comunicados y notas que se publiquen en la Empresa lo serán en euskara y castellano.

*Artículo 27. Reconocimientos médicos.*

Las Empresas, a través de sus servicios médicos o de los medios que estimen oportunos, reconocerán una vez al año a todos sus trabajadores. Dicho reconocimiento se efectuará durante el primer trimestre de vigencia del Convenio.

*Artículo 28. Seguridad 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.

*Artículo 29. 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 estime oportunas.

*Artículo 30. Trabajo de la mujer embarazada.*

Toda mujer embarazada que solicitase de la Empresa el cambio de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, tendrá derecho a ello, por el tiempo que dure tal situación. La Empresa designará a la persona que permute su puesto con la trabajadora y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre a su puesto de origen. Ambos trabajadores mantendrán la retribución y categoría profesional originales.

*Artículo 31. Personal con capacidad disminuida.*

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional se les reconozca una Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual, tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo que existan en la Empresa más aptos a sus condiciones físicas y profesionales, pasando a disfrutar de las condiciones salariales y económicas del nuevo puesto que ocupen.

Si existiese discrepancia sobre la existencia o no del nuevo puesto de trabajo, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

*Artículo 32. Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

## CAPITULO IX

### DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

*Artículo 33. Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán la composición y 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 que será de:

Empresas de hasta 30 trabajadores: 25 horas/mes.

Empresas de hasta 50 trabajadores: 30 horas/mes.

Empresas de más de 50 trabajadores: 35 horas/mes.

En los centros de trabajo de 3 a 5 trabajadores, ambos inclusive, los trabajadores podrán elegir a un Delegado que les represente, que dispondrá de hasta un máximo de 8 horas retribuidas al mes, cuya utilización se ajustará necesariamente a los siguientes requisitos:

- a) Preaviso por escrito para su utilización, de 48 horas como mínimo.
- b) Utilización, en un mismo día, de cuatro horas como máximo, exclusivamente durante las mañanas, de lunes a viernes.
- c) Necesidad de que el resto de los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo se encuentre al completo, es decir, que durante las horas que el Delegado utilice para el ejercicio de su actividad sindical, ningún otro trabajador de la plantilla esté en situación de vacaciones, I.T., licencias, disfrute de las horas semanales de diferencia entre jornada laboral y horario mercantil, o cualquier otra ausencia al trabajo, justificada o no justificada.
- d) Se excluirán asimismo, las épocas de Navidad/Reyes (del 15 de diciembre al 5 de enero), así como diez días laborables consecutivos en cada una de las dos liquidaciones anuales.
- e) Justificación de las horas utilizadas.

Las Organizaciones Empresariales realizarán, en su caso, las gestiones necesarias ante sus Empresas asociadas, para que las limitaciones contenidas en los apartados anteriores, no obstaculicen la efectiva utilización de las horas retribuidas para la actividad de los Delegados de Personal.

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 les representaran en la negociación.

#### *Artículo 34. Funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

Serán funciones del Comité:

- 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 plantilla.
  - Despidos.
  - Sanciones graves o 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.

#### *Artículo 35. 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.

#### *Artículo 36. 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 ó 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 las cuantías siguientes y según tamaño de la Empresa:

<i>Tamaño</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Horas retribuidas</i>
De 25 a 100 trabajadores	20%	10 horas/mes
Más de 100 trabajadores	15%	15 horas/mes

*Artículo 37. 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 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 la Empresa. 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.

*Artículo 38. Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.*

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los trabajadores que solicitasen 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.

*Artículo 39. Garantías 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, 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 la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación a:

—En caso de representación de los trabajadores, al Comité de la Empresa.

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

*Artículo 40. Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales.*

Las Empresas y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 30 se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

*Artículo 41. Asambleas.*

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas fuera de horas de trabajo, hasta un máximo de seis 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 los salarios reales, sin inclusión de primas a la producción, incentivos o comisiones, en su caso.

## CAPITULO X

### REGIMEN DISCIPLINARIO

*Artículo 42. Faltas.*

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

A) 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 se calificará de falta grave.
3. 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.
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 de público.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B)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 superiores 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 o firmando 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.

C)Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera 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.
2. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
3. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
4. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
6. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
9. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

*Artículo 43. 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.

*Artículo 44. Faltas de asistencia al trabajo motivadas por detención del trabajador.*

No se considerarán injustificadas las faltas de asistencia al trabajo que se deriven de la detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

*Artículo 45. Despidos disciplinarios.*

El despido de cualquier trabajador por motivos disciplinarios, se efectuará de acuerdo al siguiente procedimiento:

a)El Empresario notificará al trabajador el pliego de cargos que se le imputan, la calificación de la falta y la intención de la Empresa de proceder a su despido.

b)El trabajador, en el plazo de las 48 horas siguientes a la fecha de notificación, podrá remitir a la Empresa el escrito de descargos, acompañando, en su caso, las pruebas que considere oportunas para ello. Si el trabajador en el plazo indicado no formulase descargo alguno, se considerará finalizado el procedimiento y el Empresario podrá adoptar sin más trámites la decisión que estime oportuna.

c)El trabajador podrá solicitar en su escrito de descargos, informe de la Central Sindical a la que esté afiliado, o que designe. Dicha Central tendrá un plazo de 72 horas para emitir su informe, contadas a partir del plazo de finalización del escrito de descargos del trabajador.

d)Una vez finalizado el procedimiento, el Empresario adoptará la decisión que estime oportuna, sin considerar vinculante ningún informe. A la comunicación de sanción, en su caso, el Empresario deberá entregar al trabajador copia de todo el expediente tramitado.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

## CAPITULO XI

### LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

*Artículo 46. Legislación Complementaria.*

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

*Artículo 47. Cláusula de inaplicación salarial.*

Los incrementos salariales establecidos en este 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 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 las revisiones salariales 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 el 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.

#### *Artículo 48. Comisión Mixta.*

Se crea la Comisión Mixta que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio, que serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

La Comisión Mixta estará integrada por cinco representantes de los trabajadores y cinco representantes de los Empresarios.

La sede de la Comisión Mixta será la sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, calle Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

#### *Artículo 49. 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, 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 compensación 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 de 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.

#### *Artículo 50. PRECO II.*

Ambas partes asumen el 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.

Dicho Acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente Convenio.

#### *Disposicion Adicional Primera. Jubilación Especial a los 64 años.*

Las partes acuerdan recomendar a las Empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, al 100% de los derechos, con simultánea contratación de otros trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio.

#### *Disposición Adicional Segunda. Complemento familiar.*

Los trabajadores con contrato en vigor al 30 de abril de 1992 mantendrán, mientras dure su relación laboral con la Empresa y como garantía «ad personam», el concepto de Complemento familiar establecido en el anterior Convenio Colectivo vigente hasta la fecha mencionada. La cuantía de la mensualidad será la fijada en la tabla salarial anexa.

#### *Disposición Adicional Tercera. Aportaciones a GEROA-EPSV.*

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia

concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la EPSV-GEROA.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de octubre de 1999, del 0,80% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,40% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,40% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2000, del 1,60% de la misma Base de Cotización, del que un 0,80% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,80% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

*Disposición Transitoria.*

Se mantienen en vigor las categorías de Dependiente de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, Auxiliar de Caja de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> y Auxiliar Administrativo de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> creadas por el Convenio de 1989.

## LARRUAREN MERKATARITZAKO ALOKAIRU TAULA /TABLA SALARIAL COMERCIO PIEL

Indarraldia: 1999ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra / Vigencia 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 1999

### LARRUAREN MERKATARITZA. 1999 /COMERCIO DE LA PIEL 1999

*Urtarrilaren 1etik irailaren 30era Urriaren 1etik abenduaren 31era*

*1 enero a 30 setiembre 1 octubre a 31 diciembre*

*Hilean guztira Urtekotua Hilean guztira Urtekotua*

*Total Mensual Anualizado Total Mensual Anualizado*

#### *I. Taldea /Grupo I*

Injinerua, Lizentziatua /Ingeniero, Licenciado 208.698 3.130.470 211.307 3.169.605

Laguntzaile Teknikoa / Ayudante Técnico 173.894 2.608.410 176.068 2.641.020

Osasun Laguntzaile Teknikoa / Ayudante Técnico Sanitario

151.113 2.266.695 153.002 2.295.030

#### *II. Taldea /Grupo II*

Merkataritzako sekzio-burua / Jefe de Sección Mercantil  
167.285 2.509.275 169.376 2.540.640

Langileen burua / Jefe de Personal 204.145 3.062.175 206.697 3.100.455

Salmenta-burua / Jefe de Ventas 204.145 3.062.175 206.697 3.100.455

Erosketa-burua / Jefe de Compras 204.145 3.062.175 206.697 3.100.155

Arduradun nagusia / Encargado General 204.145 3.062.175 206.697 3.100.455

Biltegi-burua / Jefe de Almacén 190.083 2.851.245 192.459 2.886.885

Sukurtsal-burua /Jefe de Sucursal 190.083 2.851.245 192.459 2.886.885

Talde-burua / Jefe de Grupo 172.418 2.586.270 174.573 2.618.595

Establezimenduko arduraduna, saltzailea, bidaiaria eta eroslea

Encargado de establecimiento, vendedor, viajante, comprador

162.129 2.431.935 164.156 2.462.340

Hiri-artekaria /Corredor de Plaza 145.808 2.187.120 147.631 2.214.465

1. mailako dendaria / Dependiente de 1.<sup>a</sup> 139.117 2.086.755 140.856 2.112.840

Dendari Nagusia / Dependiente Mayor 153.246 2.298.690 155.162 2.327.430  
2. mailako dendaria / Dependiente de 2.<sup>a</sup> 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205

### *III. Taldea /Grupo III*

Administrazio-burua / Jefe Administrativo 204.145 3.062.175 206.697 3.100.455  
Sekzio-burua / Jefe de Sección 154.103 2.311.545 156.029 2.340.435  
Kontulari-kutzazaina edo Takimekanografoa atzerriko hizkuntzan /  
Contable, cajero, taquígrafo, idiomas 154.556 2.318.340 156.488 2.347.320  
Administrari ofiziala / Oficial administrativo 147.925 2.218.875 149.774 2.246.610  
1. mailako Administrari laguntzailea / Aux. administrativo de 1.<sup>a</sup>  
139.117 2.086.755 140.856 2.112.840  
2. mailako Administrari laguntzailea / Aux. administrativo de 2.<sup>a</sup>  
117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
1. mailako Kutzako laguntzailea / Auxiliar de caja de 1.<sup>a</sup>  
139.117 2.086.755 140.856 2.112.840  
2. mailako Kutzako laguntzailea / Auxiliar de caja de 2.<sup>a</sup>  
117.874 1.768.110 119.347 1.790.205

### *IV. Taldea /Grupo IV*

Zerbitzuko sekzio-burua / Jefe de Sección, de servicio  
172.418 2.586.270 174.573 2.618.595  
Marrazkilaria / Dibujante 172.418 2.586.270 174.573 2.618.595  
Erakusleiho-apaintzailea / Escaparartista 172.342 2.585.130 174.496 2.617.440  
Errotulatzaila / Rotulista 131.945 1.979.175 133.594 2.003.910  
Ebakitzailea / Cortador 145.808 2.187.120 147.631 2.214.465  
Ebakitzaile laguntzailea / Ayudante de Cortador 127.667 1.915.005 129.263 1.938.945  
1. mailako Ofizioko profesionala / Profesional de Oficio de 1.<sup>a</sup>  
139.307 2.089.605 141.048 2.115.720  
2. mailako Ofizioko profesionala / Profesional de Oficio de 2.<sup>a</sup>  
124.800 1.872.000 126.360 1.895.400  
Ofizioko laguntzailea / Ayudante de oficio 121.459 1.821.885 122.977 1.844.655  
Kapataza / Capataz 124.793 1.871.885 126.353 1.895.295  
Morroi espezializatua / Mozo especialista 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
Telefonista / Telefonista 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
Morroia / Mozo 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
Paketatzailea, ontziratzailea / Embalador, envasador 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
Galtzerdi-jostuna / Repasador de medias 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
Zaku-jostuna / Cosedor de sacos 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205

### *V. Taldea /Grupo V*

Etxezaina / Conserje 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
Kobratzailea / Cobrador 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
Jagolea edo Gauzaina / Vigilante o sereno 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
Mandataria edo Atezaina / Ordenanza o portero 117.874 1.768.110 119.347 1.790.205  
Garbitzaileak (orduka) / Personal de limpieza (por horas) 691 700

