

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

Vigencia ultraactiva finalizada el 29/09/09

INDICE

	Página
CAPÍTULO I. Ámbito	
Art. 1º Ámbito Territorial y Personal	1
Art. 2º Vigencia y Duración	1
Art. 3º Condiciones más beneficiosas	1
Art. 4º Compensación y Absorción	1
Art. 5º Vinculación a lo pactado	2
CAPÍTULO II. Retribuciones	
Art. 6º Salarios	2
Art. 7º Gratificaciones Extraordinarias	2
Art. 8º Paga de Beneficios	2
Art. 9º Plus de Antigüedad	3
Art. 10º Plus de Distancia	3
Art. 11º Dietas	4
Art. 12º Incapacidad Temporal	4
CAPÍTULO III. Jornada, Vacaciones y Licencias	
Art. 13º Jornada de Trabajo	4
Art. 14º Vacaciones	5
Art. 15º Viernes Santo	5
Art. 16º Licencias y Permisos	5
CAPÍTULO IV. Contratación	
Art. 17º Contratos Eventuales	8
Art. 18º Contratos de obra o servicio determinado	9
Art. 19º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición	9
CAPÍTULO V. Varios	
Art. 20º Póliza de seguros	9
Art. 21º Bilingüismo	10

CAPÍTULO VI. De la actividad sindical

Art. 22° Comités de Empresa y Delegados de Personal	10
Art. 23° Secciones y Delegados Sindicales de Empresa	10
Art. 24° Normas para el ejercicio de la acción sindical	11
Art. 25° Excedencias con ocasión del ejercicio de la Actividad Sindical	11
Art. 26° Funciones del Comité de Empresa	11
Art. 27° Información de la marcha de la empresa	12
Art. 28° Garantías comunes a Comités y Delegados Sindicales de Empresa	12
Art. 29° Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales	13
Art. 30° Asambleas	13

CAPÍTULO VII Régimen disciplinario

Art. 31° Faltas y sanciones	13
------------------------------------	-----------

CAPÍTULO VIII Prevención y Salud Laboral

Art. 32° Prevención y Salud Laboral	17
--	-----------

CAPÍTULO IX. Legislación complementaria, Comisiones y Procedimientos de Resolución de Conflictos

Art. 33° Legislación Complementaria	17
Art. 34° Cláusula de inaplicación salarial	18
Art. 35° Formación Profesional	19
Art. 36° Comisión Mixta	20
Art. 37° Preco II	20

Disposición Adicional Primera	20
Tabla Salarial 2000	

Capítulo I. Ámbito

Artículo 1º Ámbito Territorial y Personal

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

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

Artículo 2º Vigencia y Duración

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

Artículo 3º Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 4º Compensación y Absorción

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

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

Artículo 5º Vinculación a lo pactado

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

Capítulo II. Retribuciones

Artículo 6º Salarios

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

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

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

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

Artículo 7º Gratificaciones Extraordinarias

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

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

Artículo 8º Paga de Beneficios

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

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

Artículo 9º Plus de Antigüedad

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

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

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

Artículo 10º Plus de Distancia

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

- a) Caso de existir transporte público, se abonará tantos desplazamientos como viajes se efectúen del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.
- b) Caso de que el trabajador utilice vehículo propio para efectuar los referidos desplazamientos, tendrá derecho al importe del precio del billete del transporte público.
- c) Caso de no existir transporte público, se abonará el importe del billete del transporte público que más se asemeje al recorrido y zona que se trate.

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

Artículo 11° Dietas

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

2000

Dieta completa: 4.429 Pts./día

Desayuno: 210 Ptas.

Comida: 1.796 Ptas.

Cena: 1.197 Ptas.

Kilometraje: 35,90 Pts./km.

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

Artículo 12° Incapacidad Temporal

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

Capítulo III. Jornada, Vacaciones y Licencias

Artículo 13° Jornada de Trabajo

La jornada laboral durante el año 2000 no podrá exceder de 40 horas semanales ni de 1.764 horas efectivas en cómputo anual. Para el año 2001 las horas efectivas serán de 1760. Para el año 2002 las horas efectivas serán de 1756. Para el año 2003 las horas efectivas serán de 1752.

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

trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio.

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

Artículo 14º Vacaciones

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

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

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

Artículo 15º Viernes Santo

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

Artículo 16º Licencias y Permisos

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

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

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

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

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

Esta licencia 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, 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 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.

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 basándose en la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

- 1) **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 políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida.

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

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

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

f) Por traslado 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 e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 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.

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

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

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

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

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

Capítulo IV. Contratación

Artículo 17º Contratos Eventuales

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal y en la Ley 63/97 de 26 de diciembre.

La duración máxima de estos contratos será de un total de trece meses y medio, en un período 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.

Artículo 18º Contratos de obra o servicio determinado

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

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

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

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (BOPV nº 131 de 3.7.90).

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

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

Capítulo V. Varios

Artículo 20º Póliza de Seguros

Las empresas deberán suscribir, a partir de un mes desde la publicación de este Convenio en el BOG, una Póliza de Seguro Colectivo en favor del personal afectado por el Convenio dedicado a las funciones de: chófer-repartidor-montador;

mozo-repartidor-montador y Ayudante de Montador, que cubra las siguientes contingencias:

Muerte por accidente de trabajo	3.000.000 Ptas.
Incapacidad Permanente y Absoluta derivada de Accidente de Trabajo	3.000.000 Ptas.

Las empresas tendrán a disposición de los trabajadores afectados una copia de la Póliza suscrita.

Artículo 21º Bilingüismo

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

Capítulo VI. De la actividad sindical

Artículo 22º Comités de Empresa y Delegados de Personal

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

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

Artículo 23º Secciones y Delegados Sindicales de Empresa

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

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

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

Artículo 24º Normas para el ejercicio de la acción sindical

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

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

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

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

Artículo 25º Excedencias con ocasión del ejercicio de la Actividad Sindical

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

Artículo 26º Funciones del Comité de Empresa

Serán funciones del Comité de Empresa:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo, fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

- c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:
- Reestructuración de plantillas.
 - Despidos.
 - Sanciones graves y muy graves.
 - Traslados totales o parciales de empresa.
 - Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 27º 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 28º 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, con la mayor brevedad posible.

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

- En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa.
- En caso de los Delegados de las Secciones Sindicales, al Sindicato Local o Provincial a que pertenezca.

Artículo 29º 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 22 se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

Artículo 30º Asambleas

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

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

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

Capítulo VII Régimen disciplinario

Artículo 31º Faltas y sanciones

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

Graduación de faltas

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

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de

haberlo efectuado.

3.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2.- La Desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

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

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica,

supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

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

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

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

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultada de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.- **Por faltas leves:** Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.- **Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- **Por faltas muy graves:** Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. Prevención y Salud Laboral

Artículo 32º Prevención y Salud Laboral

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

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

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

Capítulo IX Legislación complementaria, Comisiones y Procedimientos de Resolución de Conflictos

Artículo 33º Legislación Complementaria

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

Se establece una Comisión formada por la misma representación de la Mesa Negociadora con objeto de estudiar y acordar normas que sustituyan a las de la

Ordenanza, acuerdos que tendrán el mismo carácter que los adoptados en Convenio Colectivo y que por tanto, se incorporarán al articulado del presente Convenio.

Artículo 34º 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 quince días contados a partir de la publicación del Convenio, o de la revisión salarial en su caso, en el BOG. 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 treinta 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 BOPV nº 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 35º Formación Profesional

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

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

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

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

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de 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 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 36º Comisión Mixta

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

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

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

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

Artículo 37º PRECO II

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

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

Disposición Adicional Primera

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

COMERCIO MUEBLE 2000 (Ptas.)

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALAR.BASE	PLUS CONV.	TOTAL	ANUALIZADO
	A	B	C	
PERSONAL ADMINISTRACION				
Aspirante	55.086	49.331	104.417	1.566.255
Aspirante Caja	55.086	49.331	104.417	1.566.255
Auxiliar	67.060	60.053	127.113	1.906.695
Auxiliar Caja	67.060	60.053	127.113	1.906.695
Oficial administrativo 1ª	76.639	68.636	145.275	2.179.125
Oficial administrativo 2ª	69.453	62.205	131.658	1.974.870
Oficial administrativo 3ª	67.060	60.053	127.113	1.906.695
Contable o Cajero	79.034	70.779	149.813	2.247.195
Jefe administrativo	83.831	75.062	158.893	2.383.395
PERSONAL OBRERO				
Chófer-repartidor-montador 1ª	83.831	75.062	158.893	2.383.395
Chófer-repartidor-montador 2ª	79.034	70.779	149.813	2.247.195
Chófer-repartidor-montador 3ª	69.453	62.198	131.651	1.974.765
Chófer-repartidor	69.453	62.198	131.651	1.974.765
Mozo-repartidor-montador	69.453	62.198	131.651	1.974.765
Ayudante	59.878	53.620	113.498	1.702.470
Mozo	59.878	53.620	113.498	1.702.470
Cobrador-vigilante, etc...	64.665	57.913	122.578	1.838.670
Telefonista	59.878	53.620	113.498	1.702.470
Jefe de almacén	83.831	75.062	158.893	2.383.395
Personal limpieza	735			
PERSONAL MERCANTIL				
Dependiente de 2ª	55.086	49.331	104.417	1.566.255
Dependiente de 1ª	64.665	57.913	122.578	1.838.670
Dependiente mayor	71.131	63.700	134.831	2.022.465
Viajante	71.131	63.700	134.831	2.022.465
Encargado establecimiento	83.831	75.062	158.893	2.383.395
Jefe Sucursal	86.219	77.215	163.434	2.451.510
Escaparatista	71.131	63.700	134.831	2.022.465
Decorador-proyectista	84.202	75.160	159.362	2.390.430
PERSONAL TECNICO				
Jefe de división	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Jefe de personal	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Jefe de compras	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Jefe de ventas	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Encargado general	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Director	106.580	95.448	202.028	3.030.420
Titulado grado superior	106.580	95.448	202.028	3.030.420

COMERCIO MUEBLE 2000 (Euros)

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALAR.BASE	PLUS CONV.	TOTAL	ANUALIZADO
	A	B	C	
PERSONAL ADMINISTRACION				
Aspirante	331,07	296,49	627,56	9.413,38
Aspirante Caja	331,07	296,49	627,56	9.413,38
Auxiliar	403,04	360,93	763,96	11.459,47
Auxiliar Caja	403,04	360,93	763,96	11.459,47
Oficial administrativo 1ª	460,61	412,51	873,12	13.096,81
Oficial administrativo 2ª	417,42	373,86	791,28	11.869,21
Oficial administrativo 3ª	403,04	360,93	763,96	11.459,47
Contable o Cajero	475,00	425,39	900,39	13.505,91
Jefe administrativo	503,83	451,13	954,97	14.324,49
PERSONAL OBRERO				
Chófer-repartidor-montador 1ª	503,83	451,13	954,97	14.324,49
Chófer-repartidor-montador 2ª	475,00	425,39	900,39	13.505,91
Chófer-repartidor-montador 3ª	417,42	373,82	791,24	11.868,58
Chófer-repartidor	417,42	373,82	791,24	11.868,58
Mozo-repartidor-montador	417,42	373,82	791,24	11.868,58
Ayudante	359,87	322,26	682,14	10.232,05
Mozo	359,87	322,26	682,14	10.232,05
Cobrador-vigilante, etc...	388,64	348,06	736,71	11.050,63
Telefonista	359,87	322,26	682,14	10.232,05
Jefe de almacén	503,83	451,13	954,97	14.324,49
Personal limpieza	4,42			
PERSONAL MERCANTIL				
Dependiente de 2ª	331,07	296,49	627,56	9.413,38
Dependiente de 1ª	388,64	348,06	736,71	11.050,63
Dependiente mayor	427,51	382,84	810,35	12.155,26
Viajante	427,51	382,84	810,35	12.155,26
Encargado establecimiento	503,83	451,13	954,97	14.324,49
Jefe Sucursal	518,19	464,07	982,26	14.733,87
Escaparatista	427,51	382,84	810,35	12.155,26
Decorador-proyectista	506,06	451,72	957,78	14.366,77
PERSONAL TECNICO				
Jefe de división	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Jefe de personal	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Jefe de compras	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Jefe de ventas	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Encargado general	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Director	640,56	573,65	1.214,21	18.213,19
Titulado grado superior	640,56	573,65	1.214,21	18.213,19

COMERCIO MUEBLE TABLA DE ANTIGUEDAD 2000

VALOR DEL CUATRIENIO

CATEGORIAS PROFESIONALES	Ptas.	Euros
PERSONAL ADMINISTRACION		
Aspirante	2.503	15,04
Aspirante Caja	2.503	15,04
Auxiliar	3.048	18,32
Auxiliar Caja	3.048	18,32
Oficial administrativo 1ª	3.484	20,94
Oficial administrativo 2ª	3.158	18,98
Oficial administrativo 3ª	3.048	18,32
Contable o Cajero	3.593	21,59
Jefe administrativo	3.810	22,90
PERSONAL OBRERO		
Chófer-repartidor-montador 1ª	3.810	22,90
Chófer-repartidor-montador 2ª	3.593	21,59
Chófer-repartidor-montador 3ª	3.158	18,98
Chófer-repartidor	3.158	18,98
Mozo-repartidor-montador	3.158	18,98
Ayudante	2.723	16,37
Mozo	2.723	16,37
Cobrador-vigilante, etc...	2.940	17,67
Telefonista	2.723	16,37
Jefe de almacén	3.810	22,90
Personal limpieza		
PERSONAL MERCANTIL		
Dependiente de 2ª	2.503	15,04
Dependiente de 1ª	2.940	17,67
Dependiente mayor	3.233	19,43
Viajante	3.233	19,43
Encargado establecimiento	3.810	22,90
Jefe Sucursal	3.919	23,55
Escaparatista	3.233	19,43
Decorador-proyectista	3.828	23,01
PERSONAL TECNICO		
Jefe de división	4.301	25,85
Jefe de personal	4.301	25,85
Jefe de compras	4.301	25,85
Jefe de ventas	4.301	25,85
Encargado general	4.301	25,85
Director	4.845	29,12
Titulado grado superior	4.845	29,12