



# Convenio Colectivo Comercio de La Piel de Navarra

<b>ÁREA</b>	Navarra	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Autonómico
<b>CÓDIGO</b>	31002205011982	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2008/03/26
<b>VIGENCIA</b>	2005/01/01 — 2008/12/31	<b>DURACIÓN</b>	CUATRO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BON 39		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-la-piel-de-c-autonoma-de-navarra/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-la-piel-de-c-autonoma-de-navarra/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio De La Piel. Última actualización a: 26-03-2008 Vigencia de: 01-01-2005 a 31-12-2008. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BON 39.

## Convenio

### Índice

CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 39 - 26 de marzo de 2008)

RESOLUCION 183/2008, de 18 de febrero, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra del texto del Convenio Colectivo del sector «Comercio de la Piel» (Expediente número: 25/2008).

Con fecha 4-2-08 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Comercio de la Piel», que consta de 25 artículos, 2 disposiciones transitorias y 2 Anexos (conteniendo Tablas de Retribuciones), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector (ASNACOPI) y parte de las centrales sindicales (UGT), con fecha 23-1-08. Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley

Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Comercio de la Piel» (Código número 3102205), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Publicar esta Resolución en el BOLETIN OFICIAL de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 18 de febrero de 2008.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR «COMERCIO DE LA PIEL» DE NAVARRA

### **Artículo 1.º Ambito.**

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su vigencia, la relación laboral de las empresas dedicadas a la actividad mercantil de comercio de objetos de piel tales como: Peleterías, Almacenes de Curtidos, Marroquinería y Viaje, Guantería, Zapatería y similares.

### **Artículo 2.º Vigencia y duración.**

El presente Convenio Colectivo que, entrará en vigor desde el momento de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, no obstante, a los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2005, y tendrá una duración de hasta el 31 de diciembre del año 2008.

### **Artículo 3.º Retribuciones salariales generales.**

Salario base:

Se establece un salario base de la cuantía que recogen las tablas anexas a este Convenio para cada categoría profesional.

Plus de Convenio:

Se establece un plus de Convenio de la cuantía que recogen las tablas anexas a este Convenio.

Incrementos salariales y revisión:

Las tablas salariales establecidas para el año 2005 son el resultado del incremento del 3,7% sobre las definitivas del año 2004. Las tablas de aplicación a los salarios del año 2006 serán las resultantes del año 2005 con el 2,95% de incremento. Las tablas del año 2007 se han elaborado sobre el resultado del año 2006 con el incremento del 5,2%.

La tabla del 2008 se elaborará, basada en la resultante del año 2007, incrementada en el 3% (previsión del Gobierno para el 2008, más un punto de porcentaje). Esta tabla se revisará al 31 de diciembre del año 2008, si de la evolución del IPC a nivel nacional según el INE, hubiera resultado durante todo el año un incremento

superior al 2% entre la previsión y el IPC real. En ese caso se incorporará la diferencia a la tabla y tendrá efectos retroactivos. Dicha tabla será provisional hasta el 31 de diciembre de 2008, momento en el que se ajustará en su cuantía con el resultado del comportamiento del IPC real que resulte para dicho año.

Las empresas aplicarán la tabla prevista en el plazo de un mes desde la publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra del presente texto. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 2.º respecto al pago de atrasos de los años 2005, 2006 y 2007.

## **Artículo 4.º Aumentos de antigüedad.**

1.º Con efectos del 24 de mayo de 1994 (fecha de entrada en vigor de la Ley 10/94), se suprime el tradicional sistema de devengo y abono de aumentos periódicos por tiempo de servicio.

2.º No obstante lo anterior, el personal que, en dicha fecha, prestara servicios en empresa del Sector, consolidará -como complemento personal, no absorbible- el importe que por tal concepto viniera percibiendo y el incremento resultante del trienio en curso de adquisición, que se devengará con arreglo al sistema, que se suprime, y con base en las tablas vigentes a 1994.

La cantidad resultante de lo anterior se incrementará, a futuro, a partir del 1 de enero de 1995, en el mismo porcentaje que se acordare para las retribuciones salariales generales del Convenio.

3.º A partir del 24 de mayo de 1994, el personal al que afecte el presente Convenio, devengará en sustitución del antiguo sistema, un premio de antigüedad consistente en trienios -con un máximo de dos- por un importe anual de:

Año 2005: 327,20.

Año 2006: 336,86.

Año 2007: 354,37.

Año 2008: 365,00.

El pago de dicho premio podrá efectuarse bien en una sola vez -en el mes siguiente al de su cumplimiento- bien repartido entre las 15 pagas anuales.

El cómputo del primer trienio, para aquéllos trabajadores que les sea de aplicación el apartado 2.º, de éste artículo, se efectuará a partir de la fecha de consolidación del último trienio derivado del antiguo sistema.

4.º El límite máximo computable, por la aplicación conjunta del antiguo y nuevo sistema, no podrá superar los 11 trienios.

## **Artículo 5.º Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias, que consistirán, cada una de ellas, en una mensualidad del salario real que cada trabajador venga percibiendo. A tal efecto la paga de julio se abonará sobre lo percibido en el primer semestre y la de Navidad en el segundo.

## **Artículo 6.º Beneficios.**

La gratificación en función de las ventas o beneficios, consistirá en una mensualidad del salario que cada productor viniera percibiendo durante el segundo semestre del año. Podrá ser prorrateada en doce partes proporcionales y abonada en los doce meses naturales del año.

## **Artículo 7.º Plus de escaparatista.**

El personal que realice con carácter habitual la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho a un plus del 15% de su salario base, con independencia de las horas que utilice el trabajador para la ornamentación del escaparate.

## **Artículo 8.º Plus de realización de caja.**

Aquellos trabajadores que habitualmente realicen las funciones de caja, independientemente de la categoría profesional que ostenten, percibirán un plus de cuantía, asimismo, de un 15% de su salario base.

## **Artículo 9.º Vacaciones y licencias.**

Todo trabajador tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones al año:

A) En el supuesto de que la Empresa propusiera dividir el disfrute de las vacaciones, lo será en dos períodos, de 15 días naturales cada uno de ellos, no se computarán los días festivos que hayan sido declarados, con carácter de retribuido y no recuperable, en el ámbito de la Comunidad Foral para cada uno de los años.

El primero de dichos períodos se disfrutará necesariamente durante los meses de julio -a partir del día 7-, de agosto o septiembre, a voluntad del trabajador, si bien no podrán coincidir al mismo tiempo un número de trabajadores que determinará la Empresa según sus necesidades de organización. El turno se establecerá de acuerdo entre los trabajadores: A falta de acuerdo, tendrá preferencia en la elección del período el trabajador más antiguo, rotativamente.

El otro período será fijado por la Empresa durante el resto de los meses.

B) Respetándose lo anterior, Empresa y trabajador, podrán acordar el disfrute en períodos de distinta duración.

C) A los efectos previstos en el presente artículo, la Empresa realizará sus propuestas de vacaciones antes del 30 de diciembre de cada año, para las vacaciones del año siguiente.

D) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## **Artículo 10. Enfermedad y accidente.**

1.º Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, recibirán mientras permanezcan en esta situación, lo que venían percibiendo estando en activo según lo pactado en el Convenio, siendo obligación de las Empresas completar las cantidades que el trabajador perciba de la Seguridad Social por los mencionados conceptos.

2.º Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral recibirán, mientras permanezcan en esta situación, los siguientes complementos:

-Desde el 1.º hasta el 21.º día complementará, la diferencia de la prestación hasta el 85% del salario que venían percibiendo.

-A partir del día 21.º la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar la percepción del salario que vinieran percibiendo.

Se seguirá abonando este complemento aún cuando, durante este período, se hubiera designado un trabajador para sustituirle.

La duración máxima de abono, no podrá ser superior al período durante el cual la Empresa mantenga la obligación de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador de baja.

Todo trabajador durante el período de baja por enfermedad deberá cumplir estrictamente las indicaciones del facultativo, no pudiendo desplazarse, mientras se encuentre afectado por la baja médica, sin el permiso expreso y por escrito del médico de la Seguridad Social que lo atienda. Este permiso deberá ser entregado a la Empresa por el trabajador.

En caso contrario la Empresa podrá descontar el suplemento, abonado por este concepto durante el tiempo del incumplimiento.

## **Artículo 11. Indemnización por extinción de contrato.**

Los trabajadores que, habiendo acreditado mas de diez años de prestación de servicio a la Empresa fueran dados de baja por cumplir la edad de 65 años, les será otorgada en compensación una cantidad igual al equivalente de cuatro meses de su salario en el momento de ser efectiva dicha baja.

Igualmente, se establece una indemnización a los trabajadores que la Empresa extinguiera su contrato de trabajo o autorizase su extinción, cuando tuvieran edades comprendidas entre los 60 y 65 años con arreglo a la siguiente escala de edades y cuantías:

-A los 61 años: 6 mensualidades reales.

-A los 62 años: 5,5 mensualidades reales.

-A los 63 años: 5 mensualidades reales.

-A los 64 años: 4,5 mensualidades reales.

No obstante las empresas, de acuerdo con los trabajadores, podrán optar por compensar dichos periodos en tiempo efectivo en lugar de por la prestación económica.

## **Artículo 12. Jornada de trabajo.**

Se establece una jornada anual para el año 2008 de 1.730 horas.

## **Artículo 13. Horario de trabajo**

El horario de trabajo, para los trabajadores del sector, salvo acuerdo expreso distinto logrado entre las partes, será el siguiente:

a) Del 1 de enero al 31 de mayo y del 16 de septiembre al 31 de diciembre.

-Mañana: de 9,00 a 13,30.

-Tarde: de 16,00 a 19,30.

b) Del 1 de junio al 15 de septiembre.

-Mañana: de 9,00 a 13,30.

-Tarde: de 16,30 a 19,30.

En cualquier caso el trabajador vendrá obligado a atender a los clientes que entren en el establecimiento con anterioridad a la hora de fin de jornada, igualmente a la recogida total de los artículos de venta.

## **Artículo 14. Distribución de la jornada.**

1. Durante todo el año se vacará el lunes por la mañana.
2. Los lunes de Pascua de Resurrección y de Pentecostés se considerarán festivos y no recuperables durante toda la jornada.
3. Por otra parte se considerará festivo, no recuperable y durante toda la jornada el día 26 de diciembre, segundo día de Pascua de Navidad, salvo que sea víspera de fiesta, en cuyo caso se vacará únicamente por la tarde.

4. Todo trabajador tendrá derecho a disponer de dos días de descanso al año para asuntos propios, sin que pueda coincidir con vísperas de fiesta, puentes, ni ser disfrutado por dos personas, de la misma empresa, simultáneamente. En época de rebajas, para su disfrute, será necesario el mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Podrá sustituirse el disfrute de los días por asuntos propios por un incremento igual en el período de vacaciones.

5. Treinta y tres horas anuales -disfrutadas 3 por mes- entre las 9 y las 12 horas de la mañana. Las horas, no disfrutadas por el personal, serán abonadas por la Empresa, como si de horas extraordinarias se tratara. No podrán coincidir al mismo tiempo un número de trabajadores que determine la Empresa según sus necesidades de organización. El disfrute lo será de acuerdo entre los trabajadores y, a falta de acuerdo, tendrá preferencia en la elección el trabajador más antiguo.

6. Empresa y trabajadores podrán acordar el cambio de los períodos no laborales de general aplicación fijados en alguno de los apartados anteriores, para lo cual será obligatorio su sustitución por otro similar y de igual duración.

7. El resto de horas a reducir, hasta alcanzar la jornada pactada, se concretarán:

1.º De común acuerdo entre Empresa y trabajadores.

2.º Si no hubiere acuerdo, dichas horas se reducirán:

a) Disminución de la jornada, durante el período de 16 de septiembre a 30 del mismo mes y que deberá coincidir con el retraso de la entrada, en jornada de tarde que será de las 16 a las 16,30 horas.

b) El resto en períodos no inferiores a media hora diaria al comienzo de la jornada, efectuándose de forma alternativa, mitad por la mañana, y mitad por la tarde, estableciéndose los oportunos turnos rotativos entre los trabajadores de cada Empresa, en los meses del horario A) del artículo 13.

8. A los efectos de control de jornada, en cada centro de trabajo, se pondrán hojas donde los trabajadores firmarán especificando la hora de entrada y salida bajo la supervisión y visto bueno del empresario o personas que él designe.

## **Artículo 15. Licencias y excedencias.**

Licencias:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) 1.º Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijo.

2.º Dos días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El ingreso en centro hospitalario se considerará enfermedad grave y en este supuesto se podrá iniciar el permiso retribuido cualquiera de los días que dure la hospitalización, a elección del trabajador.

En el supuesto de que el fallecido fuera padre o hijo, la licencia se incrementará en un día natural.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el permiso será de cuatro días, o cinco días, según las circunstancias que concurran en el caso.

Se podrá disfrutar de dos días en los supuestos de intervención quirúrgicas sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3.º El día de la celebración del matrimonio de padres, hijos o hermanos, por consanguinidad o afinidad.

C) Las parejas que acrediten, al menos, dos años de convivencia, mediante la inscripción en los registros establecidos al efecto, podrán disfrutar de las licencias establecidas en este artículo a excepción de la señalada en el apartado A).

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en la LO 3/2007 de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

D) El día de traslado del domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

F) Exámenes, por el tiempo necesario, independientemente de que se trate de estudios cursados en centro privados o estatales, y siempre que se justifique tal necesidad.

Excedencias:

Se reconocen dos clases de excedencias: voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Las clases de excedencia y su duración serán iguales a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, si bien el requisito para solicitar excedencia voluntaria será justificada al menos con un año de prestación de servicios para la Empresa.

## **Artículo 16. Permiso de paternidad y lactancia.**

En el supuesto de lo dispuesto en el párrafo 2.º del artículo 37.4 del E.T. las trabajadoras que por su voluntad hicieran uso de su derecho a acumular el permiso que les corresponde por lactancia de hijo menor de 9 meses podrán hacerlo durante 9 días laborables, días que se adicionarán al periodo de baja.

Por su parte los trabajadores que decidieran acogerse al permiso de paternidad deberán preavisarlo a su empresa con 8 días de antelación.

## **Artículo 17. Prevención de riesgos laborales.**

a) Las partes se comprometen a dar cumplimiento a la vigente Ley y los Reglamentos dictados para su aplicación con el fin de eliminar en lo posible cualquier tipo de daño en virtud de riesgo laboral.

b) Revisión médica.-Todas las empresas afectadas por este Convenio, se comprometen a facilitar una revisión

médica anual al personal perteneciente a dichas Empresas. La fecha y lugar, así como los facultativos que realizarán la revisión antedicha, serán elegidos por las empresas.

Si, a pesar de lo expuesto, no se realizara la revisión, será responsabilidad directa del empresario el costo del cumplimiento de la obligación de la revisión médica de sus trabajadores.

## **Artículo 18. Ropa de trabajo.**

Para el personal, en general, se cumplirá la entrega de ropa en los términos de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Para el personal de venta -dependencia mercantil- se establecen los siguientes criterios:

a) Empresas que facilitan uniforme a su personal, éste deberá constar de las siguientes prendas: Chaqueta, falda, calzado y 2 blusas o similares. El uniforme, así definido, será entregado al inicio de la relación laboral y se renovará de la siguiente forma:

Chaqueta y falda cada dos años; calzado, con renovación anual; blusas o similares con renovación de un elemento cada seis meses -o dos al año-.

En el supuesto de no efectuarse la renovación, en las condiciones fijadas, las empresas abonaron durante la vigencia del Convenio como indemnización sustitutoria la cantidad de 131,26 euros por año de vigencia.

b) Las empresas que faciliten bata u otra prenda de cubrir, deberán hacer entrega de dos prendas, de dichas características, para cada año, y abonarán, durante la vigencia del presente Convenio, como indemnización de desgaste de ropa propia, la cantidad de 91,87 euros, en cada uno de los años.

c) Las empresas que no faciliten ropa de trabajo, conforme a los apartados precedentes, abonarán a sus trabajadores, durante la presencia del vigente Convenio, como indemnización compensatoria, la cantidad de 147,66 euros al año. En este supuesto será preciso que los trabajadores utilicen, durante el trabajo, ropa adecuada y que esté en consonancia con la imagen comercial propia del establecimiento.

## **Artículo 19. Limpieza.**

Las empresas se comprometen a tener contratada la limpieza inicial y general del establecimiento con trabajadores de la propia Empresa, con personal ajeno a la misma, o mediante servicios de carácter familiar, amistoso, benévolo, o de buena voluntad. En el supuesto de ser trabajadores de la propia Empresa, los encargados de realizar esta limpieza, serán compensados, bien económicamente mediante un plus convenido entre las partes, bien mediante cualquier otra fórmula.

Será obligación de los trabajadores mantener la limpieza del establecimiento, desvirtuada por cualquier contingencia que afecte a la debida presencia del mismo, así como la limpieza de los productos de exhibición y venta.

## **Artículo 20. Delegado de personal.**

Se facilitará al delegado o delegados de personal -en los establecimientos que, con arreglo a lo dispuesto en la Ley estuviera designado- el ejercicio de todos los derechos, sindicales o de representación, que establece, a tal fin, la legislación vigente.

Los delegados de los trabajadores podrán acumular su crédito horario en un solo delegado total o parcialmente.

## **Artículo 21. Formación.**

Los trabajadores tendrán obligación de acudir a cursos de formación seleccionados por las empresas. Los cursos se impartirán los Lunes por la mañana, devolviendo al trabajador estas horas en otra mañana. El coste de la formación será asumido al 100% por la empresa.

## **Artículo 22. Compensación de mejoras.**

Las mejoras económicas y de trabajo que se recogen en este Convenio así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán compensadas y absorbidas hasta donde alcance, según el cómputo anual, con los aumentos o mejoras de cualquier naturaleza que existan o puedan establecerse, mediante disposiciones legales futuras.

## **Artículo 23. Sometimiento al Tribunal Laboral de Navarra.**

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este Convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por lo tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario, y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

## **Artículo 24. Cláusula para la no aplicación del régimen salarial.**

Las empresas que, a consecuencia de pérdidas reiteradas durante dos años sucesivos, con el V.º B.º de los delegados o miembros del Comité, decidan descolgarse del cumplimiento del presente Convenio, podrán hacerlo dentro de los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Si la Empresa no dispusiera de representación sindical, el V.º B.º para proceder al descuelgue habrá de ser otorgado por la Comisión Mixta del Convenio que asumirá las competencias, en este supuesto, previstas por la Ley a favor de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. La opción para el descuelgue habrá de ejercitarse dentro de los 15 días siguientes al de la publicación del presente Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

Aquellas empresas que en virtud del descuelgue no aplicaran en su integridad las Tablas del presente Convenio tendrán la obligación de retrotraer los salarios al momento de vigencia del Convenio Colectivo o de los Convenios Colectivos de los que se hubiera descolgado, en el momento en que la Empresa obtuviera rentabilidad y capacidad al hacer frente al pago de los salarios no abonados, que hubieran correspondido a los trabajadores.

El derecho a la reclamación de estas cantidades no iniciará su prescripción hasta el momento en que la Empresa obtenga el primer balance positivo, en términos que le permita hacer frente en todo o en parte a la

deuda así reconocida.

## **Artículo 25. Comisión Mixta.**

Con el fin de aclarar cuantas dudas interpretativas del Convenio puedan surgir y de forma específica la aplicación de lo pactado en materia de jornada y horario de trabajo, queda constituida una Comisión Mixta formada por dos Vocales Económicos y dos Sociales, de entre quienes han participado en la negociación del presente Convenio.

A tal fin, con carácter previo a planteamiento litigioso (sobre lo previsto en el párrafo anterior), será preciso recabar el informe de la Comisión Mixta.

Se reunirá, cuando sus componentes lo consideren conveniente, o dentro de los 15 días siguientes de solicitud expresa de informe.

Si fuera solicitado por las partes -afectadas por divergencias sobre la aplicación del Convenio-, la comisión Mixta podrá adoptar decisiones de Arbitraje, que de ser resueltas mediante acuerdo de la comisión, tendrán fuerza vinculante para las partes.

## **DISPOSICION TRANSITORIA.**

---

I.-Contrataciones.

a) Por circunstancias de la producción.-Las partes acuerdan facultar a las empresas para la contratación de personal eventual -en el período máximo- que prevé el artículo 15, número 1, letra b) primer párrafo, inciso final del Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo.

b) Jubilación y contrato a relevo.-Los trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto 6.º del artículo 12 del Real Decreto 1/95, de 24 de marzo, opten por la jubilación parcial -con reducción de su jornada de trabajo y su salario- podrán hacerlo. La Empresa se compromete a realizar un Contrato de relevo, para la persona que sustituyere al jubilado parcial, durante el tiempo que el jubilable no prestara servicios. Será aceptada la jubilación parcial siempre que la Empresa encuentre o el propio jubilable proponga, para realizar el contrato de sustitución, persona idónea con preparación suficiente para el desarrollo de la actividad. La duración del contrato de relevo será igual al tiempo que faltare al jubilable en acceder a la jubilación plena.

Segunda.-Los atrasos correspondientes a los años 2005 y 2006 antes del 30 de marzo de 2008 y los correspondientes al año 2007 se abonarán antes del 30 de julio de 2008. Las tablas vigentes para este año 2008 serán las resultantes de los incrementos de los años anteriores más el 3% (IPC previsto más 1 punto) y serán de aplicación inmediata desde el mes siguiente a la publicación del presente convenio.

Las empresas tendrán derecho a compensar y absorber los incrementos salariales concedidos a sus trabajadores durante este periodo de negociación de 2005, 2006 y 2007, otorgados a cuenta o en previsión de los futuros incrementos de convenio.

## **ANEXO PRIMERO.- Régimen disciplinario.**

---

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

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

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1.-Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- 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 formando 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 Empresa.
- 11.-La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
- 12.-La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.-Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- 2.-Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- 3.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

- 4.-El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- 5.-La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.
- 6.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- 7.-Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 8.-Dedicarse a actividades, que supongan concurrencia desleal o que la Empresa hubiera declarado incompatibles en el contrato de trabajo.
- 9.-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.
- 10.-La blasfemia habitual.
- 11.-La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.
- 12.-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- 13.-Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 14.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

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 y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Postergación hasta cuatro años de aumentos que pudieran corresponderle por aplicación de los incrementos periódicos por antigüedad a que se refiere el artículo 4 del Convenio.
- Pérdida de puestos en el escalafón, pudiendo llegar incluso a ocupar el último número de la categoría a que pertenece el sancionado.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

## **ANEXO II.- Tablas salariales.**

---

*Tablas salariales 2005*

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
Encargado General .....	1.287,81	112,64	21.006,61
Jefe de Almacén .....	1.042,32	112,64	17.324,35
Jefe de Sucursal .....	1.287,81	112,64	21.006,61
Jefe de Grupo .....	973,20	112,64	16.287,53
Jefe de Sección .....	961,09	112,64	16.105,93
Vendedor, Comprador, Encargado ..	1.042,32	112,64	17.324,35
Viajante .....	870,54	112,64	14.747,67
Corredor de Plaza .....	856,47	112,64	14.536,59
Dep. de + 2 años servicio .....	841,91	112,64	14.318,14
Dep. de 2.º año .....	767,03	112,64	13.195,00
Dep. de 1.º año .....	767,03	58,42	12.381,73
Mozo especializado .....	772,14	58,42	12.458,40
Mozo .....	746,05	58,42	12.066,95
Formación 1.º año .....	385,40	58,42	6.657,24
Formación 2.º año .....	439,68	58,42	7.471,39
Jefe Administración .....	1.425,02	112,64	23.064,79
Jefe Sección .....	1.104,24	112,64	18.253,07
Contable, Cajero, etc. ....	1.021,99	112,64	17.019,39
Oficial Admvo. ....	918,62	112,64	15.468,82
Aux. Admvo. de + 2 años servicio ...	841,91	112,64	14.318,14
Aux. Admvo. de 2.º año .....	767,03	112,64	13.195,00
Aux. Admvo. de 1.º año .....	767,04	58,42	12.381,79
Aspirantes 16 a 18 años .....	555,74	58,42	9.212,34
Aux. Caja 16 a 18 años .....	562,72	58,42	9.317,09
Aux. Caja 18 a 20 años .....	590,68	58,42	9.736,45
Aux. Caja 20 a 22 años .....	698,67	58,42	11.356,32
Aux. Caja 22 a 25 años .....	738,14	58,42	11.948,33
Aux. Caja de 25 años .....	841,91	112,64	14.318,14

*Tablas salariales 2006*

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
Encargado General .....	1.325,80	115,96	21.626,31
Jefe de Almacén .....	1.073,07	115,96	17.835,41
Jefe de Sucursal .....	1.325,80	115,96	21.626,31
Jefe de Grupo .....	1.001,91	115,96	16.768,02
Jefe de Sección .....	989,45	115,96	16.581,05
Vendedor, Comprador, Encargado ..	1.073,07	115,96	17.835,41
Viajante .....	896,22	115,96	15.182,73
Corredor de Plaza .....	881,74	115,96	14.965,42
Dep. de más de 2 años de servicio	866,74	115,96	14.740,52
Dep. de 2.º año .....	789,66	115,96	13.584,25
Dep. de 1.º año .....	789,66	60,14	12.746,99
Mozo especializado .....	794,92	60,14	12.825,93
Mozo .....	768,05	60,14	12.422,92
Formación 1.º año .....	396,77	60,14	6.853,63
Formación 2.º año .....	452,65	60,14	7.691,80
Jefe Administración .....	1.467,06	115,96	23.745,21
Jefe Sección .....	1.136,81	115,96	18.791,54

Contable, Cajero, etc. ....	1.052,14	115,96	17.521,46
Oficial Admvo. ....	945,72	115,96	15.925,15
Aux. Admvo. de + 2 años servicio ...	866,74	115,96	14.740,52
Aux. Admvo. de 2.º año .....	789,66	115,96	13.584,25
Aux. Admvo. de 1.º año .....	789,66	60,14	12.747,06
Aspirantes 16 a 18 años .....	572,13	60,14	9.484,10
Aux. Caja 16 a 18 años .....	579,32	60,14	9.591,94
Aux. Caja 18 a 20 años .....	608,10	60,14	10.023,67
Aux. Caja 20 a 22 años .....	719,28	60,14	11.691,33
Aux. Caja 22 a 25 años .....	759,91	60,14	12.300,81
Aux. Caja de 25 años .....	866,74	115,96	14.740,52

*Tablas salariales 2007*

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
Encargado General .....	1.394,74	121,99	22.750,88
Jefe de Almacén .....	1.128,87	121,99	18.762,85
Jefe de Sucursal .....	1.394,74	121,99	22.750,88
Jefe de Grupo .....	1.054,01	121,99	17.639,95
Jefe de Sección .....	1.040,90	121,99	17.443,27
Vendedor, Comprador, Encargado ..	1.128,87	121,99	18.762,85
Viajante .....	942,83	121,99	15.972,23
Corredor de Plaza .....	927,59	121,99	15.743,62
Dep. de más de 2 años de servicio	911,81	121,99	15.507,03
Dep. de 2.º año .....	830,72	121,99	14.290,63
Dep. de 1.º año .....	830,72	63,27	13.409,83
Mozo especializado .....	836,26	63,27	13.492,87
Mozo .....	807,99	63,27	13.068,91
Formación 1.º año .....	417,40	63,27	7.210,02
Formación 2.º año .....	476,18	63,27	8.091,77
Jefe Administración .....	1.543,34	121,99	24.979,96
Jefe Sección .....	1.195,92	121,99	19.768,70
Contable, Cajero, etc. ....	1.106,85	121,99	18.432,58
Oficial Admvo. ....	994,90	121,99	16.753,26
Aux. Admvo. de + 2 años servicio ...	911,81	121,99	15.507,03
Aux. Admvo. de 2.º año .....	830,72	121,99	14.290,63
Aux. Admvo. de 1.º año .....	830,73	63,27	13.409,90
Aspirantes 16 a 18 años .....	601,88	63,27	9.977,27
Aux. Caja 16 a 18 años .....	609,45	63,27	10.090,72
Aux. Caja 18 a 20 años .....	639,73	63,27	10.544,90
Aux. Caja 20 a 22 años .....	756,68	63,27	12.299,28
Aux. Caja 22 a 25 años .....	799,43	63,27	12.940,45
Aux. Caja de 25 años .....	911,81	121,99	15.507,03

Tablas salariales 2008

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
Encargado General .....	1.436,58	125,65	23.433,40
Jefe de Almacén .....	1.162,73	125,65	19.325,74
Jefe de Sucursal .....	1.436,58	125,65	23.433,40
Jefe de Grupo .....	1.085,63	125,65	18.169,15
Jefe de Sección .....	1.072,12	125,65	17.966,57
Vendedor, Comprador, Encargado ..	1.162,73	125,65	19.325,74
Viajante .....	971,11	125,65	16.451,40
Corredor de Plaza .....	955,41	125,65	16.215,93
Dep. de más de 2 años de servicio	939,17	125,65	15.972,24
Dep. de 2.º año .....	855,64	125,65	14.719,35
Dep. de 1.º año .....	855,64	65,17	13.812,13
Mozo especializado .....	861,34	65,17	13.897,66
Mozo .....	832,23	65,17	13.460,98
Formación 1.º año .....	429,92	65,17	7.426,32
Formación 2.º año .....	490,47	65,17	8.334,53
Jefe Administración .....	1.589,64	125,65	25.729,36
Jefe Sección .....	1.231,80	125,65	20.361,76
Contable, Cajero, etc. ....	1.140,06	125,65	18.985,56
Oficial Admvo. ....	1.024,74	125,65	17.255,86
Aux. Admvo. de + 2 años servicio ...	939,17	125,65	15.972,24
Aux. Admvo. de 2.º año .....	855,64	125,65	14.719,35
Aux. Admvo. de 1.º año .....	855,65	65,17	13.812,20
Aspirantes 16 a 18 años .....	619,94	65,17	10.276,59
Aux. Caja 16 a 18 años .....	627,73	65,17	10.393,45
Aux. Caja 18 a 20 años .....	658,92	65,17	10.861,25
Aux. Caja 20 a 22 años .....	779,38	65,17	12.668,26
Aux. Caja 22 a 25 años .....	823,41	65,17	13.328,66
Aux. Caja de 25 años .....	939,17	125,65	15.972,24