



# Convenio Colectivo Comercio En General de Guipuzcoa

<b>ÁREA</b>	Guipuzcoa	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	20000305011984	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2007/11/22
<b>VIGENCIA</b>	2010/01/01 — 2014/12/31	<b>DURACIÓN</b>	CINCO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOG 228		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-en-general-de-guipuzcoa/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-en-general-de-guipuzcoa/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio En General. Última actualización a: 22-11-2007 Vigencia de: 01-01-2010 a 31-12-2014. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOG 228.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 210, 05-11-2013)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Comercio en General de Gipuzkoa de 2010-2014 (código 20000305011984).

### ANTECEDENTES

Único. El día 30 de setiembre de 2013 se ha presentado el convenio citado suscrito por Adegí y la Federación Mercantil, en representación de los empresarios, y LAB y CCOO, en representación de los trabajadores, el día 26 de setiembre de 2013.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (Boletín Oficial del País Vasco de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de

28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 1 de octubre de 2013.-El delegado territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO EN GENERAL DE GUIPÚZCOA 2010- 2014.

## **CAPITULO I. ÁMBITO.**

---

### **Artículo 1.º Ámbito Territorial.**

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

### **Artículo 2.º Ámbito Funcional.**

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y será de aplicación en todas las Empresas con centros de trabajo establecidos en Gipuzkoa. Afectará a aquellas empresas y sus trabajadores que, en el sector Comercio, carezcan de Convenio Colectivo en vigor, ya sea éste estatal, interprovincial, provincial o de Empresa.

### **Artículo 3.º Ámbito 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 administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3c) 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.º Ámbito Temporal.**

El presente Convenio tiene una vigencia de 5 años, desde el uno de enero del año 2010 hasta el 31 de diciembre el año 2014 aunque sus efectos económicos comenzarán a partir del 1.º de enero de 2013.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo a partir del 30 de junio de 2014 hasta el 31-12-2014 y, en caso de que ninguna de las partes lo denuncie durante el indicado plazo, el convenio se prorrogará automáticamente de forma tácita un año más. Durante los sucesivos años en los que el convenio se vea automáticamente

prorrogado el plazo para su denuncia será en los mismos términos indicados al inicio de este párrafo.

En caso de denuncia del convenio, la «ultraactividad» del mismo operará a partir de la finalización del plazo de su vigencia y la misma tendrá una duración de 24 meses.

## **Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas y Legislación complementaria.**

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido por las 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.

## **Artículo 6.º 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. CLASIFICACIÓN CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

---

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

I. Técnicos.

II. Administrativos.

III. Mercantiles.

IV. Obreros.

Grupo I. Técnicos. Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos. Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantil. Incluye este grupo al personal que realice trabajos de venta.

Grupo IV. Obreros. Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole materia o mecánico.

I. Técnicos.

- Jefe de división: Es quien a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

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

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

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

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

## II. Personal Administrativo.

- Aspirante: Es el empleado con menos de 4 años de experiencia en el sector que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional, una vez acreditada dicha experiencia, ascenderá automáticamente a Auxiliar Administrativo o Auxiliar de Caja.

- 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.

- 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 6.

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

- 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 consideran incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en 6.

- Operadores de máquinas contables: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

- Contable: Cajero, Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros: Se incluyen en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en las anteriores, así como el Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en 6.

- 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.

## III. Personal Mercantil.

Dependiente: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho les 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.

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

Si con carácter permanente el Ayudante realiza funciones específicas del Dependiente, se le reconocerá esta categoría, con la retribución correspondiente a al Dependiente.

- Dependiente Mayor: En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes habrá un Dependiente mayor, designado libremente por la Empresa. Si por el número de ellos correspondiese haber más de un Dependiente Mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,5 o más, se entenderá incrementando en 1 el número de dichos Dependientes Mayores y se despreciará la fracción si fuese menor de 0.50.

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

- Encargado de establecimiento: Es el que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a 3, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

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

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

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

- Merchandising: Es quien se contrata por períodos concretos para la promoción y venta de productos determinados en comercios, supermercados, grandes almacenes, etc.

#### IV. Personal Obrero.

- Mozo especializado: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, sin embargo, necesita 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.

- Ayudante de montaje: Es el empleado mayor de 18 años que ayuda en las funciones que se le encomienden relativas a dicha actividad.

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

- Cobrador: Es el empleado 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 y fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.
  - Telefonista: Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.
  - Jefe de almacén: Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, 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.
- Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

## **CAPITULO III. RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES.**

---

### **Artículo 8.º Retribuciones.**

Años 2010-2011-2012.

Los salarios durante este periodo serán los mismos que los establecidos en el anterior convenio al que este sustituye, es decir, los del año 2009.

Año 2013.

Las tablas salariales a partir del 1 de enero del año 2013, son las del Anexo II y son el resultado de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2009 en un 3,15% (IPC del año 2012+0,25 puntos).

Año 2014.

A partir del uno de enero de 2014, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2013 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2013 más 0,50 puntos.

### **Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a 2 gratificaciones extraordinarias, una de verano, que será satisfecha al 30 de junio, y otra de Navidad, que será satisfecha antes del 20 de diciembre, ambas de 30 días de salario base de convenio recogido en la tabla salarial anexa, más la antigüedad consolidada.

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

### **Artículo 10.º Paga de Beneficios.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a una paga, denominada de Beneficios, que será satisfecha dentro del primer trimestre de cada año, en la cuantía de una mensualidad según lo establecido como salario base de convenio en la tabla salarial anexa, más la antigüedad consolidada.

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

A partir del uno de enero del año 2000 esta paga de beneficios se prorrateará obligatoriamente entre los doce meses del año.

### **Artículo 11.º Incapacidad Temporal.**

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral, las Empresas complementarán las prestaciones derivadas de tales contingencias, satisfechas por la Seguridad Social, hasta el importe del salario Convenio por el período de un año.

### **Artículo 12.º Plus de distancia.**

Los trabajadores que tengan su domicilio a más de 2 kilómetros del límite del casco urbano en que radique el establecimiento percibirán por este concepto hasta 4 viajes en transporte público.

### **Artículo 13.º Plus de transporte urbano.**

Se establece un plus de transporte urbano para todos los trabajadores afectados por este Convenio, en la cuantía de 45 euros mensuales que se percibirá a partir de la fecha de firma de este convenio.

Para el año 2014 la cantidad será la de añadir a 45 el IPC del año 2013 más 0,5 puntos.

### **Artículo 14.º Dietas.**

Todos los trabajadores que por necesidades del servicio 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 en la misma las comidas habituales, percibirán a partir de la fecha de firma de este convenio las siguientes cantidades:

- Dieta completa: 32,85 euros.
- Desayuno: 1,71 euros.
- Comida: 13,99 euros.
- Cena: 9,16 euros.

Para el año 2014 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2013 más 0,5 puntos.

Si el desplazamiento se realiza en vehículo propio, tendrá derecho a una remuneración por los gastos ocasionados.

### **Artículo 15.º Indemnización a la constancia.**

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

- Con 11 cuatrienios: 12 meses.
- Con 10 cuatrienios: 11 meses.
- Con 9 cuatrienios: 10 meses.

Con 8 cuatrienios: 9 meses.

Con 7 cuatrienios: 8 meses.

Con 6 cuatrienios: 7 meses.

## **Artículo 16.º Gratificación por trabajos tóxicos, insalubres, peligrosos, etc.**

Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad se registrarán por las disposiciones legales en tal materia.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario reglamentario, que percibirá a partir de la fecha de la firma del presente convenio y sin carácter retroactivo.

## **Artículo 17.º Plus de escaparate.**

El personal que no tenga la categoría de Escaparatista, y no obstante, realice con carácter normal la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus equivalente al 7,5 % del salario base de convenio, que percibirá a partir de la fecha de la firma del presente convenio y sin carácter retroactivo.

## **CAPITULO IV. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS.**

---

### **Artículo 18.º Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio no podrá exceder de 39 horas y 30 minutos semanales, de lunes a sábado y la jornada efectiva será de 1.762 horas.

### **Artículo 19.º Vacaciones.**

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

Las vacaciones se remunerarán a salario realmente percibido.

A efectos de vacaciones, los sábados o, en su lugar, los lunes se computarán como días laborables.

### **Artículo 20.º Licencias y Permisos.**

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

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

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

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

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

Esta licencia 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 por 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 ampliará 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 aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida 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 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. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El derecho de los trabajadores a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará, de forma continuada, a continuación de la finalización de la baja maternal.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período 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) tendrán 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 laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

## **CAPITULO V. EXCEDENCIAS.**

---

## **Artículo 21.º 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 treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en el 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 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 del 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.

## **CAPITULO VI. VARIOS.**

---

### **Artículo 22.º Reconocimiento médico anual.**

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 e incorporará necesariamente la revisión ginecológica en las mujeres.

## **Artículo 23.º Pólizas de seguro.**

A partir de la publicación de este convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, las empresas afectadas deberán suscribir una póliza de seguro colectiva con las siguientes coberturas:

Aquellos trabajadores que como consecuencia de accidente laboral falleciesen, sus derechohabientes percibirán una indemnización de 6.868,97 euros.

Asimismo, aquellos trabajadores a los que les fuera reconocida una incapacidad permanente absoluta, tendrán derecho a una indemnización de 6.868,97 euros.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

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

## **Artículo 24.º 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.

## **Artículo 25.º Bilingüismo.**

Se procurará que las notas que se publiquen se redacten en euskara y castellano.

## **CAPITULO VII. CONTRATACIÓN.**

---

### **Artículo 26.º Contratos eventuales.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de 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 27.º Contratos de obra o servicio.**

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 afectado, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

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

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (Boletín Oficial del País Vasco n.º131 de 03-07-90).

## **Artículo 28.º 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, 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.

## **CAPITULO VIII. GARANTÍAS SINDICALES.**

---

### **Artículo 29.º Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

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

Dichos órganos serán los negociadores de la Empresa sin perjuicio de que los trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las secciones sindicales las que les representen en la negociación.

### **Artículo 30.º Secciones y Delegados Sindicales de Empresa.**

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa o, en su caso, de centros de trabajo.

De 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 31.º Normas para el ejercicio de la acción sindical.**

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

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

Las Empresas estarán facultadas para trasladar los puestos 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. Dicho traslado será comunicado al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Al trabajador afectado se le respetará el mismo salario y el traslado será considerado no como sanción.

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

### **Artículo 32.º Excedencia 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 su mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

### **Artículo 33.º Funciones del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.**

Serán funciones del Comité de Empresa:

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

- Reestructuración de plantillas.

- Despidos.

- Sanciones graves y muy graves.

- Traslados totales o parciales de Empresa.

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

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

### **Artículo 34.º Información de la marcha de la Empresa.**

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

### **Artículo 35.º 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 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 36.º 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 37.º Asambleas.**

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

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

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

## **CAPITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO.**

---

## **Artículo 38.º Faltas.**

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

- Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

- Faltas Graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta 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.

- Faltas muy graves:

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 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.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u 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.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza.
12. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad jerárquica.

### **Artículo 39.º Sanciones.**

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

- Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

- Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a siete días.

- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

## **CAPITULO X. LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.**

---

### **Artículo 40.º Legislación Complementaria.**

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Artículo 41.º Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el**

## **presente convenio.**

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1.º) Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

2.º En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3.º En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

## **Artículo 42.º Formación Profesional.**

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

A iniciativa de cualquiera de las partes, se constituirá una Comisión Paritaria de Empresa, integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores, 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.

Dicha Comisión determinará 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 12 meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda, el importe de las mismas.

Asimismo se constituirá una Comisión, integrada por las centrales sindicales firmantes del Convenio y Adegí, que tendrá como objeto promover la formación profesional continua en el sector, evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

## **Artículo 43.º Comisión Mixta Paritaria.**

Se constituye una Comisión Mixta de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por cinco representantes de los trabajadores y por cinco representantes de los empresarios.

Cuantas dudas y divergencias puedan existir entre las partes obligadas por el presente Convenio, respecto a la

interpretación o aplicación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta Comisión.

Sede de la Comisión: Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, sita en Donostia- San Sebastián, en la C/ Hondarribia, 6-1.º.

## **Artículo 44.º Resolución de Conflictos Colectivos.**

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 3-7-1990).

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

## **Artículo 45.º 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 Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

---

La Comisión negociadora empresarial, recomendará a las Empresas afectadas por este Convenio, la negociación con sus trabajadores, de calendarios laborales en los que se contemplen turnos festivos en los sábados de determinados períodos del año.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Aportaciones a GEROA-E.P.S.V.**

---

Durante la vigencia de este convenio, las aportaciones a GEROA serán las siguientes:

A partir de la fecha de publicación de este convenio, del 0,40% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,20% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,20% 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.

## TABLAS SALARIALES 2013.

<i>Lanbide kategoria</i> <i>Categorías profesionales</i>	<i>Hitzarmeneko soldata</i> <i>Salario Convenio</i>	<i>Urtekotua</i> <i>Anualizado</i>
<b>ZUZENDARITZAKO LANGILEAK / PERSONAL DIRECTIVO</b>		
Dibisio, lang., erosketa eta salm.-burua / Jefe División, de Personal, de Compras y Ventas	1.050,56	15.758,40
Sukurtsal arduraduna / Encargado Sucursal	1.050,56	15.758,40
Zuzendaria / Director	1.130,62	16.959,30
Goi-mailako tituluduna / Titulado Grado Superior	1.130,62	16.959,30
<b>ADMINISTRARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Izangaia / Aspirante	780,31	11.704,65
Kutxako laguntzailea / Auxiliar Caja	790,66	11.859,90
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	810,33	12.154,95
Administrari ofiziala / Oficial Administrativo	890,42	13.356,30
Kontularia, kutxazaina / Contable o Cajero	910,43	13.656,45
Administrazioko burua / Jefe Administrativo	930,45	13.956,75
<b>MERKATARIAK / PERSONAL MERCANTIL</b>		
Dendaria / Dependiente	810,34	12.155,10
Dendari laguntzailea / Ayudante Dependiente	770,30	11.554,50
Dendari nagusia / Dependiente Mayor	860,39	12.905,85
Bidaiaria / Viajante	810,34	12.155,10
Establezimenduko arduraduna / Encargado Establecimiento	970,52	14.557,80
Sukurtsal arduraduna / Jefe Sucursal	997,17	14.957,55
Dekoratzaille proiektugilea / Decorador -Proyectista	950,48	14.257,20
Erakusleho-apaintzailea / Escaparartista	850,34	12.755,10
Merchandising / Merchandising	662,55	9.938,25
<b>LANGILEAK / PERSONAL OBRERO</b>		
Gidari banatzailea / chófer Repartidor	850,38	12.755,70
Morro i espezializatua / Mozo Especializado	850,38	12.755,70
Laguntzailea / Ayudante	810,34	12.155,10
Morroia / Mozo	810,34	12.155,10
Kobratzaile, jagolea eta abar / Cobrador, Vigilante, etc.	790,83	11.862,45
Telefonista / Telefonista	756,95	11.354,25
Biltegi-burua / Jefe de Almacén	930,46	13.956,90
Garbiketako langileak, orduka / Personal de limpieza-hora	6,63	

REVISIÓN SALARIAL (BOG N.º 45 - 7 de marzo de 2014)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2014 del Convenio Colectivo de Comercio en General de Gipuzkoa (código 20000305011984).

ANTECEDENTES

Único.

El día 29 de enero de 2014 la comisión negociadora del convenio colectivo de Comercio en General de Gipuzkoa ha presentado la revisión salarial para 2014, prevista en el mismo.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (Boletín Oficial del País Vasco de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2- 2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo.

El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

#### RESUELVO

Primero.

Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo.

Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 24 de febrero de 2014.-El Delegado Territorial, Fco. Ramón Lertxundi Aranguena.

#### **ACTA DE REVISION SALARIAL PARA EL AÑO 2014 DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE GIPUZKOA (28-01-2014)**

Representante de los Trabajadores:

LAB: Alaitz Jauregi,

CC.OO.: Pedro Hernandez;

Representación Empresarial:

ADEGI: Manuel Guerrero, Federación Mercantil: Jose Manuel Gandasegui.

En Donostia-San Sebastián, el día 28 de enero de 2014, se reúnen los representantes al margen citados, que representan a las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio Colectivo de Comercio en general de Gipuzkoa 2010-2014 y acuerdan:

1.º De conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Convenio y con el incremento experimentado en el Índice de precios al Consumo durante el año 2013 (0,3%), se modifican las tablas salariales de dicho Convenio para el año 2014, experimentado éstas un incremento del 0,8% sobre los salarios del año 2013, quedando como se reflejan a continuación.

2.º Facultar al Responsable de la Sede de Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales, Iñaki Tellería Egibar, para presentar este acuerdo ante la Delegación Territorial de Trabajo de Gipuzkoa a los efectos de registro y publicación.

MERKATARITZA OROKORRA / COMERCIO EN GENERAL  
 ALOKAIRU TAULAK 2014 / TABLAS SALARIALES 2014

<i>LANBIDE KATEGORIA CATEGORIAS PROFESIONALES</i>	<i>Hitzarmeneko soldata Convenio Salario</i>	<i>Urtekotua Anualizado</i>
<b>ZUZENDARITZAKO LANGILEAK PERSONAL DIRECTIVO</b>		
Dibisio, lang., erosketa ta salm. –burua / Jefe División, de Personal, de Compras y Ventas	1.058,96	15.884,40
Sukurtsal arduraduna / Encargado Sucursal	1.058,96	15.884,40
Zuzendaria / Director	1.139,66	17.094,90
Goi-mailako tituluduna / Titulado Grado Superior	1.139,66	17.094,90
<b>ADMINISTRARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Langaia / Aspirante	786,55	11.798,25
Kutxako laguntzailea / Auxiliar Caja	796,99	11.954,85
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	816,81	12.252,15
Administrari ofiziala / Oficial Administrativo	897,54	13.463,10
Kontularia, kutxazaina / Contable o Cajero	917,71	13.765,65
Administrazioko burua / Jefe Administrativo	937,89	14.068,35
<b>MERKATARIAK / PERSONAL MERCANTIL</b>		
Dendaria / Dependiente	816,82	12.252,30
Dendar laguntzailea / Ayudante Dependiente	776,46	11.646,90
Dendar nagusia / Dependiente Mayor	867,27	13.009,05
Bidaiaria / Viajante	816,82	12.252,30
Establezimenduko arduraduna / Encargado Establecimiento	978,28	14.674,20
Sukurtsal arduraduna / Jefe Sucursal	1.005,15	15.077,25
Dekoratuzaile proiektugilea / Decorador -Proyectista	958,08	14.371,20
Erakusleho-apaintzailea / Escaparartista	857,14	12.857,10
Merchandising / Merchandising	667,85	10.017,75
<b>BEHARGINAK / PERSONAL OBRERO</b>		
Gidari banatzailea / chófer Repartidor	857,18	12.857,70
Morrori espezializatua / Mozo Especializado	857,18	12.857,70
Laguntzailea / Ayudante	816,82	12.252,30
Morroia / Mozo	816,82	12.252,30
Kobratzaile, jagolea eta abar / Cobrador, Vigilante, etc.	797,16	11.957,40
Telefonista / Telefonista	763,01	11.445,15
Biltegi-burua / Jefe de Almacén	937,90	14.068,50
Garbiketako langileak, Orduka / Personal de limpieza-hora	6,68	

Garraio plusa / Plus de transporte (art. 13º): 45,36 Euro / Euros.

Dietak / Dietas (art. 14º):

Dieta osoa / Dieta completa: 33,11 Euro / Euros.

Gosaria / Desayuno: 1,72 Euro / Euros.

Bazkaria / Comida: 14,10 Euro / Euros.

Afaria / Cena: 9,23 Euro / Euros.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO EN GENERAL DE GUIPÚZCOA</b>		
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 210, 05-11-2013)</b>		

Artículo 18.º Jornada de trabajo.		
... la jornada efectiva será de	1762	horas
Artículo 16.º Gratificación por trabajos tóxicos, insalubres, peligrosos, etc.		
... en cámaras frigoríficas, con permanencia .. del 25% de su jornada laboral ... plus del	20%	de su salario reglamentario, ...
Artículo 17.º Plus de escaparate.		
... al	8%	del salario base de convenio, ...
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOG N.º 45 - 7 de marzo de 2014)</b>		
COMERCIO EN GENERAL. TABLAS SALARIALES 2014		
CATEGORIAS PROFESIONALES	Convenio Salario	Anualizado
PERSONAL DIRECTIVO		
Jefe División, de Personal, de Compras y Ventas	1.058,96	15.884,40
Encargado Sucursal	1.058,96	15.884,40
Director	1.139,66	17.094,90
Titulado Grado Superior	1.139,66	17.094,90
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Aspirante	786,55	11.798,25
Auxiliar Caja	796,99	11.954,85
Auxiliar Administrativo	816,81	12.252,15
Oficial Administrativo	897,54	13.463,10
Contable o Cajero	917,71	13.765,65
Jefe Administrativo	937,89	14.068,35
PERSONAL MERCANTIL		
Dependiente	816,82	12.252,30

Ayudante Dependiente	776,46	11.646,90
Dependiente Mayor	867,27	13.009,05
Viajante	816,82	12.252,30
Encargado Establecimiento	978,28	14.674,20
Jefe Sucursal	1.005,15	15.077,25
Decorador -Proyectista	958,08	14.371,20
Escaparatista	857,14	12.857,10
Merchandising	667,85	10.017,75
PERSONAL OBRERO		
Chófer Repartidor	857,18	12.857,70
Mozo Especializado	857,18	12.857,70
Ayudante	816,82	12.252,30
Mozo	816,82	12.252,30
Cobrador, Vigilante, etc.	797,16	11.957,40
Telefonista	763,01	11.445,15
Jefe de Almacén	937,90	14.068,50
Personal de limpieza-hora	6,68	
Plus de transporte (art. 13º):	45,36	
Dietas (art. 14º):		
Dieta completa:	33,11	
Desayuno:	1,72	
Comida:	14,10	
Cena:	9,23	