



**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA  
EL SECTOR DEL COMERCIO VARIO DE NAVARRA  
PARA LOS AÑOS 2006, 2007 y 2008**

ACTA

En Pamplona, a Veintiocho de Diciembre de Dos Mil Seis, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector del Comercio Vario de Navarra, integrada por las siguientes partes:

Representación Social: Por Unión General de Trabajadores (UGT): Doña Alicia Sanz Pascal, por ELA-STV, Don Oscar Rodríguez Caparrós, y Arantxa Brieba Irurzun; por LAB: Don Javier Liaño de Sola.

Representación Empresarial (A.E.C.V.): Don Juan Carlos Olaechea Otermin, Don Alberto Nuin Iturri, Don Jesús López Rodríguez y Don Francisco Javier Sagüés Sala.

Dichas representaciones se reconocen mutuamente capacidad legal y legitimación para la negociación del Convenio y a tal efecto,

Acuerdan:

1º.- Aprobar el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector del Comercio Vario de Navarra para los Años 2006, 2007 y 2008.

2º.- Remitir la presente Acta y el texto del Convenio al Departamento de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo del Gobierno de Navarra, para que ordene su registro y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

3º.- Designar la Comisión Mixta del Convenio, que estará integrada por las partes firmantes en este Acta.

Y en prueba de conformidad con todo cuanto antecede, firman todas las partes en el lugar y fecha de su encabezamiento.



**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA  
EL SECTOR DE COMERCIO VARIO DE NAVARRA PARA LOS  
AÑOS 2006 á 2008**

**CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Ambito funcional**

El presente Convenio Colectivo regula a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas que, recogidas por la Ordenanza Laboral de Comercio en General, estén encuadradas en el Sector de Comercio de deportes, juguetes, artículos de regalo, recuerdos, bazares, vajillas, menaje del hogar y comercio vario.

**Artículo 2.- Ambito personal y territorial**

Quedan afectados por este Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas que se mencionan en el artículo 1º que radiquen en Navarra, excluyendo de su aplicación al personal comprendido en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia**

a) El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2006, siendo su duración de tres años, es decir hasta el día 31 de Diciembre de 2008.

b) El presente Convenio se considerará denunciado a efectos de la próxima negociación de 2009, desde el momento de la firma del mismo. Al término de la duración del Convenio, y hasta tanto no se sustituya por otro nuevo del mismo ámbito, quedará vigente su contenido normativo.

**Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas**

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio Colectivo, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones más beneficiosas en relación con las convenidas se respetarán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.



## **CAPITULO II REGIMEN ECONOMICO**

### **Artículo 5.- Retribución salarial**

#### 1. Los incrementos salariales serán los siguientes:

##### **a) Año 2006:**

El primer año de vigencia del Convenio se producirá un incremento de un Cuatro por ciento sobre los salarios brutos establecidos al 31 de Diciembre de 2005, quedando establecidos conforme a las tablas reflejadas en el Anexo número I.

##### **b) Año 2007:**

El incremento salarial será equivalente al I.P.C. real de Navarra del Año 2006, más uno coma veinte puntos.

. Con efectos del 1-1-2007 se procederá a incrementar las tablas salariales del Anexo I en la cifra que se determine por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, la cual deberá reunirse dentro del primer trimestre del Año 2007 a este fin.

##### **c) Año 2008:**

El incremento salarial será equivalente al I.P.C. real de Navarra del Año 2007, más un punto.

. Con efectos del 1-1-2008 se procederá a incrementar las tablas salariales definitivas del Año 2007 en la cifra que se determine por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, la cual deberá reunirse dentro del primer trimestre del Año 2008 a este fin.

d) Los atrasos de salarios correspondientes al Año 2006 se harán efectivos a partir de la firma del Convenio y, como fecha límite, a la publicación del presente Convenio.



## 2. Estructura del salario:

a) Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario-base, es decir la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, así como, por los complementos del mismo, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. No tendrán el carácter de consolidables los complementos del salario vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

b) Los complementos salariales habrán de estar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- Personales, tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario-base.
- De puesto de trabajo, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole personal, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.
- Por calidad o cantidad de trabajo, tales como primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.
- De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.
- En especie, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualquier otro suministro, cuando dichos beneficios no formen parte del salario-base.



## **Artículo 6.- Gratificaciones extraordinarias**

Se abonarán tres pagas extraordinarias de una mensualidad de salario cada una de ellas. Dichas pagas se abonarán una antes del 6 de Julio, otra antes del 22 de Diciembre, y la paga de Beneficios, prorrateada mes a mes.

## **Artículo 7.- Antigüedad**

La retribución por antigüedad consistirá en cuatrienios del 5 por ciento sobre las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio, siendo la fecha inicial para el cómputo de cuatrienios la del ingreso a la empresa, ateniéndose a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 8.- Complemento de prestaciones**

Las empresas complementarán hasta el cien por cien del salario real las prestaciones de la Seguridad Social en supuestos de accidente de trabajo o enfermedad, así como en caso de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, desde el primer día.

# **CAPITULO III TIEMPO DE TRABAJO**

## **Artículo 9.- Jornada, horario de trabajo y calendario laboral**

### **1. Jornada laboral.**

La jornada laboral será la resultante de la aplicación del horario y del calendario laboral que se establece en el presente artículo, que para el año 2006 será de 1754 horas de trabajo efectivo, para el Año 2007 será de 1747 horas de trabajo efectivo, y para el Año 2008 será de 1740 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo en las condiciones precisas para la prestación del mismo.



La jornada de trabajo anual podrá ser distribuida de acuerdo entre la empresa y la representación sindical, o si no la hubiese con el conjunto de los trabajadores. En las jornadas reducidas, el cálculo de la jornada correspondiente se realizará también en cómputo anual y, en su caso, por la totalidad del periodo a trabajar durante el ejercicio correspondiente.

## **2. Horario de trabajo.**

La jornada de trabajo se distribuirá en la forma siguiente: del 1 de Enero al 31 de Diciembre: De 9,30 á 1,30 y de 4,30 á 7,45 ; excepto el período comprendido entre el 20 de Diciembre y el 5 de Enero, que será de 9,30 á 1,30 y de 4,30 á 8,00.

No obstante lo anterior, los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 1 y ½ horas de libre disposición al mes, no acumulables, a disfrutar a partir de la hora de apertura y a razón de un trabajador por cada centro de trabajo, preavisando con suficiente antelación y de forma que no se entorpezca el normal funcionamiento de la empresa.

## **3. Calendario laboral.**

Se confeccionará un calendario laboral anual en cada empresa o centro de trabajo para la distribución de la jornada, con arreglo a las disposiciones siguientes:

- a) El Lunes por la mañana se considerará festivo, a excepción del periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive, en que se guardará fiesta los sábados por la tarde.
- b) Serán festivos el día 7 de Julio y las tardes de San Fermín, incluido el día 6 de Julio, en Pamplona.
- c) Se trabajará los lunes por la mañana, comprendidos entre los días 20 de Diciembre y el 5 de Enero.
- d) Se trabajará asimismo el día de Sábado Santo.

## **Artículo 10.- Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen el tope de 7,5 horas diarias y/o 40 semanales. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año, salvo en caso de necesidad para prevenir o reparar siniestros, en que no se tendrá en cuenta el exceso de dicho límite, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.



Las horas extraordinarias se compensarán con un incremento del 50 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria, o por tiempo equivalente de descanso retribuido, a elección del trabajador.

### **Artículo 11.- Vacaciones anuales**

Las vacaciones consistirán en 32 días naturales al año. Si no hay acuerdo para el disfrute de las mismas, se dividirán en dieciséis días a voluntad del trabajador, y los otros dieciséis días cuando lo desee la empresa.

**El disfrute de las vacaciones quedará interrumpido por incapacidad temporal, en caso de que el inicio de la I.T. sea anterior en una semana al menos al periodo de disfrute de las vacaciones establecido en el calendario laboral de cada centro de trabajo, debiendo disfrutarse las mismas, en todo caso, dentro del año natural, estableciéndose la fecha de disfrute de común acuerdo entre empresa y trabajador.**

### **Artículo 12.- Licencias retribuidas**

Todo trabajador afectado por este Convenio disfrutará de las licencias retribuidas siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador: 17 días naturales, pudiendo disfrutarlos a continuación de las vacaciones reglamentarias.
- b) Por matrimonio de hermanos, padre, madre e hijos del trabajador: 1 día natural.
- c) Por defunción del cónyuge e hijos: 4 días naturales.
- d) Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto: 1 día laborable.
- e) Por alumbramiento de esposa: 3 días naturales.
- f) Por enfermedad grave acreditada de padres por consanguinidad o afinidad, hijos, hermanos y cónyuge: 2 días naturales.
- g) Por defunción de padres y hermanos: 2 días naturales.
- h) Por defunción de abuelos, nietos, hermanos políticos y padres políticos: 2 días naturales.
- i) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- j) Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.



k) Por la conmemoración de bodas de plata del trabajador/a: 1 día natural.

l) Por intervención ambulatoria de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día laborable.

Las parejas de hecho, debidamente acreditadas, tendrán las mismas licencias que las de derecho.

A los indicados efectos, se considerará enfermedad grave cuando exista ingreso en centro hospitalario.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, dentro del año natural, a 1 día laborable de libre disposición, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preavisando a la empresa al menos con siete días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, con el tope máximo de un solo trabajador por cada centro de trabajo.

### **Art.12 Bis.- Conciliación de la vida laboral y familiar**

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de hasta siete años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

## **CAPITULO IV CLASIFICACION PROFESIONAL**

### **Art. 13.- Clasificación profesional**

Clasificación profesional: Grupos profesionales.- Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.





La clasificación se realizará, en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo, de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional.- Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

**a) Conocimientos:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

**b) Iniciativa:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

**c) Autonomía:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

**d) Responsabilidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

**e) Mando:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

**f) Complejidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistema de clasificación: Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado Grupo Profesional, que determinará la clasificación organizativa de cada trabajador.



## **Grupos Profesionales:**

### **Grupo I**

Estará comprendido en este grupo el personal que ejerciendo tareas de gerencia en la empresa, planifica, dirige, coordina y establece la política general de organización de la empresa, marcando objetivos y determinando los modos de obtenerlos, tomando decisiones y participando en la elaboración, desempeñando altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles, pudiendo afectar a un Área, Dirección o Jefatura básica de la Organización.

Categorías integradas en este grupo :

- Director General o Gerente
- Director de Departamento
- Responsable Técnico

### **Grupo II**

Estará comprendido en este grupo el personal que, ejerciendo funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, adoptan decisiones o actuaciones sujetas a prácticas y procedimientos amplios, con alto grado de autonomía, partiendo de directrices generales y objetivos globales definidos, ejerciendo supervisión de funciones a través de mandos intermedios, a fin de corregir los objetivos operacionales marcados.

Se incluyen también en este grupo las funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, dependientes de la dirección general.

Categorías integradas en este grupo :

- Jefe de Departamento
- Jefe de Almacén Central
- Encargado General de tienda o establecimiento

### **Grupo III**

Estará comprendido en este grupo el personal cuya actividad se desarrolla en tareas complejas pero homogéneas y bajo instrucciones precisas, que se realizan con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, y para cuyo desarrollo se requiere una pericia o habilidad sistemática en actividades y/o procesos técnicos, comerciales, informáticos o administrativos, estando o no estandarizados.



Quedan integrados en este grupo aquellos trabajadores incluidos en el Grupo IV, que además de realizar las funciones propias de este grupo y en concreto de la categoría de dependiente, realizan habitualmente un conjunto de tareas homogéneas con mayor responsabilidad, tales como: organizar el trabajo, tramitar pedidos, llevar registros, controles de establecimiento, etc.

Categorías integradas en este grupo :

- Jefe de Sección
- Jefe de Producto
- Cajero
- Escaparatista

### **Grupo IV**

Estará comprendido en este grupo el personal cuya actividad se ejerce con un contenido medio de actividad intelectual, en un marco de complejidad técnica media, con cualificación que exige iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo y pudiendo aplicar la solución a cada situación, así como la coordinación de las tareas de un equipo participando en la ejecución de las mismas.

Quedan integrados en este grupo aquellos trabajadores incluidos en el Grupo V, que además de realizar las funciones propias de este grupo y en concreto de la categoría de dependiente, realizan habitualmente un conjunto de tareas homogéneas con mayor responsabilidad, tales como: organizar el trabajo, tramitar pedidos, llevar registros, controles de establecimiento, etc.

Categorías integradas en este grupo :

- Oficial Administrativo
- Dependiente de 1ª
- Mecánico-Depte.
- Conductor-Repartidor
- Auxiliar de Caja

### **Grupo V**

Estará comprendido en este grupo el personal que realiza trabajos que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.



Categorías integradas en este grupo :

- Auxiliar Administrativo
- Dependiente de 2ª
- Almacenista

El Dependiente de 2ª ascenderá automáticamente a la categoría de Dependiente de 1ª, por el mero transcurso de dos años de permanencia en dicha categoría.

## **Grupo VI**

Estará comprendido en este grupo el personal que realiza trabajos, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, sin necesidad de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Categorías integradas en este grupo :

- Peón de limpieza, Ayudante
- Aprendiz 2º Año
- Aprendiz 1º Año

## **CAPITULO V CONTRATACION**

### **Artículo 14.- Mejoras en la contratación laboral**

La duración del periodo de prueba en los contratos se reducirá en quince días naturales sobre la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

a) **Contratos en prácticas:** los trabajadores contratados en la modalidad de contratos en prácticas percibirán el 75 por ciento o el 85 por ciento del salario fijado en Convenio durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente; tomando como base de cálculo el salario correspondiente al nivel o grupo salarial en que se halle encuadrado el trabajador contratado.

b) **Contratos para la formación:** Podrán celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas, en el oficio objeto de la formación. Los trabajadores contratados en la modalidad de contratos para la formación percibirán la retribución



mínima bruta al mes para el primer año de contrato y para el segundo año del contrato, establecida en el Anexo correspondiente del presente Convenio, en ambos casos por quince pagas anuales, siendo la paga de beneficios prorrateada mes a mes. No podrán ser contratados en esta modalidad las categorías profesionales de Mozos y de Peón de limpieza.

La duración de este contrato será de dos años como máximo.

**c) Contratos a tiempo parcial:** Se entenderá contratado a tiempo parcial el trabajador que preste sus servicios durante un tiempo que no podrá ser inferior a 12 horas semanales ó 48 horas mensuales.

**d) Contratos con Empresas de Trabajo Temporal:** Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas usuarias sólo podrán contratar mediante esta modalidad de contratación hasta un tope de un 20 por ciento de su plantilla total. La empresa usuaria garantizará como mínimo el salario de Convenio correspondiente a su categoría profesional, quedando limitada la contratación a la modalidad de obra o servicio determinado para cubrir los periodos punta de la producción.

**e) Contrato de relevo:** el trabajador a partir de los sesenta años tendrá derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para acceder a dicha prestación. A tal fin, la empresa deberá concertar un contrato de relevo con trabajador adecuado, en concordancia con la normativa vigente en la materia.

No obstante, el derecho aquí reconocido se ajustará a las siguientes reglas y limitaciones:

a´) El trabajador deberá realizar su solicitud de jubilación parcial con al menos una antelación de tres meses.

b´) La empresa no tendrá la obligación de facilitar el acceso a la jubilación parcial, si no han transcurrido al menos seis meses desde la última jubilación de similares características producida en la empresa.

c´) La opción aquí reconocida sólo será válida cuando el trabajador solicite al menos una reducción del 85% de su jornada habitual. En caso de solicitud de una reducción inferior al mencionado porcentaje, el acceso a la jubilación parcial requerirá el acuerdo empresarial.

d´) Todo lo previsto en este apartado tendrá validez siempre y cuando se mantenga en la legislación vigente una normativa que regule el derecho a la jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo..



## **Artículo 15.- Preavisos**

a) Será obligatorio el preaviso del trabajador al empresario, con una antelación mínima de 1 Mes para el Personal Técnico y Directivo (Nivel 1), y de 15 días para el resto de personal, antes de producirse el cese voluntario en el trabajo. En caso contrario, se le descontará al trabajador, en el momento de su liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

b) Asimismo el empresario estará obligado a notificar al trabajador la terminación del contrato de trabajo, con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo que se pacte mutuamente. El incumplimiento por el empresario de este plazo, dará lugar a una indemnización a favor del trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

## **Artículo 16.- Movilidad geográfica.**

En el supuesto de traslado del trabajador a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, cuando el trabajador opte por la extinción del contrato, percibirá una indemnización de 45 días de salario por año de servicio.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto al efecto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPITULO VI REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Art. 17. Potestad sancionadora.**

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

### **Art. 18. Clases de faltas.**

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



### **Art.19. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de Empresa.
4. No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

### **Art. 20. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la ausencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada, o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo, o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas, podrá ser calificada como muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.





6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

### **Art. 21. Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos materiales en útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto, malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y sus subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo





prevaliéndose de una posición de jerarquía, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador, legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la Empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestado una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. El acoso sexual o laboral, entendiéndose por tal la conducta o proposición de orden sexual o laboral que, por la manera de producirse, atente contra la libertad o la intimidad de la persona que lo padece.

## **Art. 22. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. **Por faltas leves:** amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

3. **Por faltas muy graves:** desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo, cuando la falta fuera calificada en su grado máximo.



### **Art.23. Prescripción.**

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para:

Faltas leves, a los diez días.

Faltas graves, a los veinte días.

Faltas muy graves, a los sesenta días.

Todos ellos contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPITULO VII OTRAS DISPOSICIONES**

### **Artículo 24.- Prendas de trabajo**

En cuanto a la provisión de prendas de trabajo, así como a la reposición de las mismas, se estará a lo dispuesto en el Artículo 56 de la antigua Ordenanza Laboral de Comercio. Si las empresas obligadas a ello, no dotaran a su personal de las prendas de trabajo, abonarán al mismo por tal concepto, la cantidad de 115,38 € anuales. Este concepto experimentará un aumento en los Años 2007 y 2008, en el mismo porcentaje que el establecido para las tablas salariales de dicho año.

### **Artículo 25.- Seguridad e higiene**

En lo que respecta a las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, se observarán puntualmente las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

### **Artículo 26.- Salud Laboral**

Las partes firmantes de este Convenio entienden que la Seguridad y la Salud en el Trabajo constituyen un derecho del trabajador y, a la vez, una obligación del empresario, que deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



Reconocimientos médicos: las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus empleados una revisión médica, al menos una vez al año, por el Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, si ello no fuera posible, se hará en las instituciones de la Seguridad Social para lo que los empleados pedirán el correspondiente permiso a la empresa, una vez conocido el día y hora en que tenga lugar el reconocimiento solicitado por ésta, la cual exigirá certificado de la revisión y del tiempo empleado. La revisión se hará persona a persona procurando alterar lo menos posible la actividad normal de la empresa.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a establecer planes de acción preventiva, cuyos objetivos concretos y comunes sean la eliminación y reducción progresiva de los accidentes de trabajo y de los riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención gozarán de las garantías que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 27.- Derechos Sindicales.**

a) En aquellas empresas de menos de diez trabajadores, éstos podrán elegir conforme a las normas legales vigentes en la materia, a un representante con las funciones y garantías de su cargo.

b) Crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo; para el ejercicio de sus funciones sindicales, según la siguiente escala:

Hasta 6 trabajadores: 10 Horas.

De 7 a 100 trabajadores: 20 horas.

De 101 a 500 trabajadores: 35 horas.

De 501 en adelante: 40 horas.

c) En todo momento las horas utilizadas por los representantes sindicales deberán estar justificadas.

d) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán acumular las horas en uno o varios de sus miembros, parcial o totalmente, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Se producirá entre todos los representantes legales de los trabajadores.



2. Solamente se podrá acumular hasta un 50 por ciento del total de horas disponibles correspondientes a los representantes sindicales, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador a quien se atribuye la acumulación.

e) El crédito legal de horas también podrá ser utilizado en cualquier tipo de actividad justificada por la Central Sindical a la que pertenece el trabajador.

f) Durante la vigencia del presente Convenio, las horas invertidas en la negociación del Convenio Provincial no serán computables a los representantes legalmente elegidos dentro del crédito de horas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

g) Formación: se concede a los representantes sindicales de los trabajadores el derecho a participar durante una semana al año, en cursos relacionados con la organización del trabajo, seguridad e higiene, salud laboral, legislación laboral y medio ambiente.

Las empresas retribuirán hasta un 50 por ciento de las horas anuales que cada trabajador dedique fuera de la jornada habitual para la asistencia a cursos de formación profesional o reciclaje relacionados directamente con la actividad que venga realizando, mediante la acreditación correspondiente.

## **Artículo 28.- Póliza de seguro colectivo**

Las empresas afectadas por este Convenio contratarán un seguro colectivo a favor de sus trabajadores, para garantizar los riesgos de muerte e invalidez permanente y absoluta por accidente, sea o no laboral, por las cuantías siguientes:

- 21.940 Euros; en caso de muerte a causa de accidente.
- 25.074 Euros; en caso de invalidez permanente absoluta a causa de accidente.

Este concepto experimentará un aumento en el Año 2008, en el mismo porcentaje que el establecido para las tablas salariales de dicho año.

## **Artículo 29.- Derecho supletorio**

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en el Comercio y demás disposiciones legales vigentes.



### **Artículo 30.- Comisión Paritaria**

Con el fin de interpretar las cláusulas y dudas que puedan surgir de la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta que estará formada por cuatro representantes de la parte social y por otros cuatro de la parte empresarial que hayan participado en su negociación.

### **Disposición Adicional Primera.- Cláusula de descuelgue**

Los porcentajes de incremento salarial establecida en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones relativas al periodo de vigencia del Convenio. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse

informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensiones de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores y la Comisión Paritaria la documentación precisa (balance, cuenta de resultados y, en su caso, informe de auditorías o censores de cuentas), que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado. Esta solicitud de descuelgue se realizará a la Comisión Paritaria, que con el 60 por ciento de respaldo de sus miembros quedará aprobado.

En tal caso, debe entenderse que lo establecido en el presente apartado sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.



En el momento de recuperar su situación económica o financiera, las empresas afectadas por dicho descuelgue negociarán con los trabajadores o, si la hubiere, con la representación sindical de los trabajadores, la compensación a los trabajadores afectados con el importe de menos percibido durante dicho periodo, a cuyo efecto facilitarán a la representación sindical, o en su defecto a los trabajadores, el balance y cuenta de resultados trimestralmente para la comprobación de la situación real de la empresa.

### **Disposiciones Transitorias.-**

1ª.- Los Dependientes que acrediten antes de su contratación la prestación de servicios como tales, en similar puesto de trabajo, durante un periodo no inferior a dos años, ingresarán en la nueva empresa con la categoría profesional de Dependiente de 1ª.

2ª.- Los trabajadores que hubieren ingresado con anterioridad al 1 de Enero de 2001, como Dependientes o Auxiliares, en su caso, si por el transcurso del tiempo el salario que les correspondiera en virtud de lo aquí acordado no coincidiera con el que le hubiera correspondido por aplicación del antiguo sistema, tendrán derecho a que se les retribuya por aquel de los dos que les sea más beneficioso