

**CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE
GIPUZKOA 2006 - 2009**

INDICE

	Página
ARTÍCULO 3º AMBITO PERSONAL	1
ARTÍCULO 4º AMBITO TEMPORAL	1
ARTÍCULO 5º SALARIOS CONVENIO	2
ARTÍCULO 6º SALARIOS REALES	2
ARTÍCULO 7º AUMENTOS POR AÑOS DE SERVICIO	3
ARTÍCULO 8º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	3
ARTÍCULO 9º PLUS POR TRABAJO NOCTURNO	4
ARTÍCULO 10º DIETAS Y KILOMETRAJE	4
ARTÍCULO 11º HORAS EXTRAORDINARIAS.	4
ARTÍCULO 12º ANTICIPOS	6
ARTÍCULO 13º INCAPACIDAD TEMPORAL	6
ARTÍCULO 18º EXCEDENCIAS. CONDICIONES GENERALES	8
ARTÍCULO 19º CONTRATOS EVENTUALES	9
ARTÍCULO 20º CONTRATOS FORMATIVOS	10
ARTÍCULO 21º INDEMNIZACIÓN A LA CONSTANCIA	10
ARTÍCULO 22º BILINGÜISMO	11
ARTÍCULO 23º RECONOCIMIENTO MÉDICO	11
ARTÍCULO 24º PRENDAS DE TRABAJO	11
ARTÍCULO 25º GARANTÍAS SINDICALES	11
ARTÍCULO 26º FALTAS	13
ARTÍCULO 31º RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS	17
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA	17
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. NUEVAS TECNOLOGÍAS	18
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA	18
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA	18
DISPOSICIÓN TRANSITORIA. INCREMENTOS A CUENTA DE CONVENIO.-	18

CAPITULO I. AMBITO

Artículo 1º Ámbito Territorial

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

Artículo 2º Ambito Funcional

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todas las empresas encuadradas en la actividad de Oficinas y Despachos, entendiéndose como tales, y a efectos meramente enunciativos, los despachos profesionales, asesoramiento de empresas en general (fiscal, mercantil etc.), empresas comerciales y de estudios técnicos, empresas de consultoría y auditoría, empresas de telemarketing, asociaciones, colegios profesionales y otro tipo de oficinas varias, con excepción de las Gestorías Administrativas.

Los casos de concurrencia con otros convenios serán resueltos de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º Ambito Personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores que presten servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2º, 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 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 4º Ambito Temporal

El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de cuatro años, iniciando sus efectos el 1 de enero de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2009. Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre de 2009, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio Colectivo para 2010.

CAPITULO II.- RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 5° Salarios Convenio

A partir del 1° de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del mismo año las Tablas Salariales serán las que se consignan en el anexo I, siendo las mismas el resultante de aplicar a las vigentes a 31 de diciembre de 2002 un 8,85% de incremento.

A partir del 1° de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del mismo año las Tablas Salariales serán las que se consignan en el anexo II, siendo las mismas el resultante de aplicar a las vigentes a 31 de diciembre de 2006 un 9,55% de incremento.

Para el año 2008 el incremento será el resultante de aplicar a la tabla de salario convenio vigente a 31 de diciembre de 2007 el I.P.C. correspondiente al año 2007 más 0,75 puntos.

Para el año 2009 el incremento será el resultante de aplicar a la tabla de salario convenio vigente a 31 de diciembre de 2008 el I.P.C. correspondiente al año 2008 más 0,75 puntos.

Artículo 6° Salarios Reales

1.- Los salarios reales que perciban los trabajadores en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad y, en su caso, los complementos salariales que tengan pactado el carácter de no consolidables, se incrementarán para los años 2008 y 2009 de la forma siguiente:

a) Los incrementos para el año 2008 serán equivalentes al 70 por ciento de la suma del IPC correspondiente al año 2007 más 0,75 puntos.

b) Los incrementos para el año 2009 serán equivalentes al 70 por ciento de la suma del IPC correspondiente al año 2008 más 0,75 puntos.

2.- En cualquier caso, el incremento salarial global resultante de la aplicación de los incrementos sobre salarios reales durante los años 2008 y 2009 no superará el que resulte para cada categoría profesional, de la diferencia entre las tablas que hayan estado vigentes y las que se acuerden en su sustitución.

Artículo 7º Aumentos por años de servicio

Todos los empleados sin excepción de categoría disfrutarán, además de su sueldo, de una remuneración en concepto de antigüedad que se abonará de la manera siguiente:

- 1.- Por los bienios trabajados hasta el 31 de diciembre de 1981, y los trienios trabajados desde el último bienio cumplido antes del uno de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1996, se les abonará la cantidad establecida en la tabla de antigüedad.
- 2.- A partir del 1 de enero de 1997 se computará la antigüedad por quinquenios, que se abonarán en la cuantía establecida en la tabla de antigüedad.
- 3.- La fecha de inicio del cómputo de los trienios y quinquenios será la de la fecha de percepción del último bienio y trienio respectivamente.

La tabla de antigüedad existente a 31 de diciembre del 2002 tendrá los mismos incrementos que los establecidos para los salarios Convenio.

Artículo 8º Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen las siguientes: Verano, Navidad y 1º de Octubre, todas ellas en la cuantía de una mensualidad de salario convenio más antigüedad.

Asimismo, se establece una cuarta gratificación que tendrá la consideración de participación en beneficios consistentes en el importe del 10% de catorce mensualidades percibidas por los trabajadores durante el ejercicio económico anterior, que se hará efectiva durante el primer trimestre del año y se calculará sobre salario convenio más antigüedad.

En lo referente a las gratificaciones de Verano y Navidad, su cálculo se efectuará por semestres naturales, y la de 1º de Octubre y beneficios por doceavas partes. En cuanto a estas dos últimas, la cantidad podrá hacerse efectiva prorrateando su importe mensualmente, con constancia expresa en el recibo de salarios o contrato de trabajo.

La paga de Verano se pagará en el transcurso del mes de Julio, la de Navidad antes del 24 de Diciembre, la del 1º de Octubre, en caso de no ser prorrateada, en el transcurso del mes de Octubre.

Artículo 9º Plus por trabajo nocturno

Se fija el plus por trabajo nocturno en un 30 por 100 del salario, incrementado con la antigüedad correspondiente. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis del día siguiente.

Artículo 10º Dietas y Kilometraje

Si por necesidades del servicio, hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta del 75 por 100 de su salario diario neto cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y del 125 por 100 cuando tenga que comer y pemoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la Empresa trabajos distintos a los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

Las dietas se abonarán por la totalidad del gasto realizado previo conocimiento de la empresa y posterior justificación de la misma.

Durante 2007, y a partir de la firma de este Convenio, el kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio, será de 0,2738 € por Km. incrementándose esta cantidad para el año 2008 en el IPC del 2007 y para el año 2009 en IPC del año 2008.

Artículo 11º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO. , UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1º.- Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.

2º.- Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero.- Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.- Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la

prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3º.- Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º) serán compensadas por tiempo de descanso.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 75% cuando se trabajen en día laborable y del 150% cuando lo sean en domingo o festivo.

Según el siguiente esquema se realizará el cálculo del salario-hora:

$$\text{Salario hora} = \frac{12 \times \text{salario convenio} + \text{Gratificaciones} + \text{Antigüedad}}{(365 - D - A - V) \times 7}$$

D = Domingos **A** = Abonables **V** = Vacaciones

4º.- La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

- a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.
- b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.
- c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.
- d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el tercer párrafo del apartado 3º de este artículo.

5º.- La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de los

trabajadores en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4° c) en cuanto a régimen compensatorio de tipo económico), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6°.- En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Artículo 12° Anticipos

Todo el personal con más de 10 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de las empresas, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de 3 mensualidades de salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10% del salario.

Artículo 13° Incapacidad Temporal

El personal de las Empresas afectadas, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de treinta días, complementarán las prestaciones de los Seguros de Enfermedad y Accidentes de Trabajo hasta el 100 por 100 del salario convenio más antigüedad durante un plazo máximo de nueve meses, a partir de la baja y sin que pueda exceder de nueve meses al año.

Habrán de presentarse también a ser reconocidos por el médico que designe la Empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la Empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisorio.

CAPITULO III.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14° Jornada Laboral

La jornada laboral para el año 2007 será 1.756 horas anuales efectivas de trabajo, de 1.754 para el año 2008 y de 1.752 para el año 2009. La jornada semanal terminará como máximo a las 14:00 horas del sábado.

Los trabajadores que, por derechos adquiridos disfruten de una jornada inferior a la señalada, permanecerán con la que tengan actualmente en conjunto semanal o anual, percibiendo las retribuciones establecidas en el Convenio.

Artículo 15° Vacaciones

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas, cada año, de 30 días naturales, de los que al menos 26 serán laborables, recibiendo la remuneración de salario real (excluyendo las horas extras). Se computarán los sábados como días laborables.

En caso de desacuerdo a la hora de fijar las fechas de las vacaciones, excepto en las empresas en que se pare la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia siempre que los períodos sean ininterrumpidos.

En cualquier caso, se avisará, tanto a la Empresa como a los trabajadores de la fecha de comienzo de las vacaciones con al menos, dos meses de anticipación.

Artículo 16° Permisos Retribuidos

Las empresas concederán licencias retribuidas y a salario real, en los siguientes supuestos y en los previstos en la legislación general, siempre que los mismos sean justificados, dichas licencias deberán disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante:

- a) Por matrimonio**, 20 días naturales, que no podrán ser absorbidos por coincidir con el período de vacaciones.
- b) Fallecimiento del cónyuge, padres e hijos**, cinco días de los cuales tres deberán ser hábiles a efectos oficiales. Fallecimiento de hermanos y ascendientes y descendientes distintos de los anteriores tres días naturales.
- c) Enfermedad grave del cónyuge**, 4 días naturales u ocho medias jornadas.
- d) Nacimiento de hijo**, 3 días naturales de los que dos al menos serán laborables, que se ampliará en 4 días más en caso de parto con cesárea.
- e) Enfermedad grave de padres o hijos**, 3 días naturales o seis medias jornadas.
- f) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos** un día natural.

g) Lactancia.- 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.

La convivencia marital, 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) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

La remuneración se pagará a salario real (excluyendo horas extras y primas).

Artículo 17º Permisos no retribuidos

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, siempre que las mismas no supongan un grave perjuicio para la Empresa. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

CAPITULO IV. EXCEDENCIAS

Artículo 18º Excedencias. Condiciones generales

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

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 la Empresa.

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

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

Excedencia forzosa

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

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

CAPITULO V. CONTRATACION

Artículo 19º 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 16 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 20° 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 Auxiliar Administrativo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contrato en prácticas

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

Los salarios convenidos en este artículo serán de aplicación para los contratos concertados a partir de los quince días desde la publicación del presente convenio en el B.O.G.

CAPITULO VI. VARIOS

Artículo 21° 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 25 años de antigüedad: 2 mensualidades de salario real

Con 30 años de antigüedad: 3 mensualidades de salario real

Con 35 años de antigüedad: 4 mensualidades de salario real

Artículo 22° Bilingüismo

Se procurará que todas las notas que se coloquen en los tablones de anuncios estén escritas en euskara y castellano, siendo obligatorio en el caso de que lo solicitasen los trabajadores por mayoría.

Asimismo, se deberá facilitar local para los trabajadores que deseen aprender euskara y las empresas darán prioridad a los cursos de euskara en los planes de formación continua.

Artículo 23° Reconocimiento médico

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 cada año natural e incluirá necesariamente la revisión ginecológica para las mujeres.

Artículo 24° Prendas de Trabajo

Las Empresas que exijan uniformes a los subalternos tendrán obligación de proporcionar a los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano. El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinan las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO VII. DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS. DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 25° Garantías Sindicales

Los órganos de representación de los trabajadores, así como las secciones sindicales de empresa, tendrán derecho a ejercer libremente las actividades sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a:

Ejercer la representación sindical para la que fueron elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa, con las garantías establecidas en el Estatuto del Trabajador B.O.E. del 14 de Marzo de 1980, con la salvedad de las horas mensuales de que disponen para el ejercicio de su actividad que será de:

Empresas de hasta 30 trabajadores: 25 horas/mes

Empresa de 31 a 50 trabajadores: 30 horas/mes

Empresas de más de 50 trabajadores: 35 horas/mes

Que se avise a los miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales de cualquier sanción o falta considerada como grave o muy grave, a uno o varios trabajadores de las empresas, con 48 horas de antelación.

Que la empresa autorice la celebración de asambleas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 5 horas anuales retribuidas dentro de las horas de trabajo y sin límite si son fuera de horas de trabajo.

Dichas asambleas serán convocadas por los representantes de los trabajadores, quienes comunicarán a la Dirección la celebración de la misma con al menos 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

La retribución de estas horas hasta el límite establecido de 5 horas, se realizará sobre los salarios reales (excluyendo las horas extras y primas).

Se podrán establecer Secciones Sindicales en todas las empresas y centro de trabajo. Estas Secciones Sindicales, tendrán un delegado o representante de la Sección Sindical, reconocido por la empresa.

En las empresas o centro de trabajo de:

1º.- 50 o más trabajadores, si la Sección Sindical cuenta con, al menos un 20% del total de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, el delegado de la Sección Sindical tendrá derecho a disponer libremente para sus actividades sindicales tanto dentro como fuera de la empresa, de 10 horas al mes, retribuidas a salario real (excluyendo horas extras y primas).

2º.- 30 a 50 trabajadores, será necesario un 50% del total para poder hacer uso de 5 horas al mes.

3º.- 10 a 30 trabajadores, también será necesario un 50% del total y se podrá hacer uso de 2 horas al mes.

4º.- Menos de 10 trabajadores, también será necesario un 50% del total y se podrá hacer uso de 2 horas al mes.

En los apartados 2, 3 y 4 las condiciones no señaladas son las del apartado 1.

Las Secciones Sindicales tienen derecho a:

1.- Difusión de publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa.

2.- Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse por el empresario dentro de la

empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos para todos los trabajadores.

3.- Recaudar las cotizaciones sindicales de sus afiliados.

4.- Reunirse en los locales de la empresa fuera de horas de trabajo, si las circunstancias de la empresa lo permiten.

5.- Convocar asambleas a los trabajadores de la empresa, previa notificación al empresario tal y como se explicaba en el apartado 3 al comienzo del artículo.

6.- Disponer de una hora al mes dentro de la jornada de trabajo para poder ser informado por los representantes de su Sección Sindical de la marcha de los asuntos sindicales o de la empresa.

7.- Disponer de lugares adecuados para actividad sindical que habrán de ser facilitados por el empresario, siempre que esto sea posible.

CAPITULO VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26º 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.

A) FALTAS LEVES

1.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3.- No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8.- Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

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

B) FALTAS GRAVES

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4.- La simulación de enfermedad o accidente.

5.- La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

7.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

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

9.- Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

C) FALTAS MUY GRAVES

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar 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 y 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 y obra, abuse 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 blasfemia habitual.

10.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

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

12.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

13.- 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 27° 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 IX. LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

Artículo 28° Legislación complementaria

En lo no especificado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa y Legislación general vigente, 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 29° Cláusula de inaplicación salarial

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el B.O.G. (o de la publicación en el B.O.G. de la revisión salarial correspondiente). En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta

disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el B.O.P.V. nº131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Artículo 30º Comisión Mixta

Se constituye una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por dos representantes de los trabajadores y por dos representantes de los empresarios, firmantes del presente convenio.

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: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa. C/ Hondarribia, 6 -1º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 31º Resolución de Conflictos Colectivos

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el B.O.P.V. nº131 de 03.07.1990.

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.

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 periodos del año.

Disposición Adicional Segunda. Nuevas Tecnologías

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a crear una comisión para estudiar para estudiar la adecuación del convenio con respecto a las nuevas tecnologías.

Disposición Adicional Tercera. Formación Profesional Continua

La Mesa Negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre formación profesional continua para que los acuerdos de dicha Comisión se incluyan en el presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Cuarta

En cuanto a la clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales del sector se estará al anexo a este Convenio publicado en el B.O.G. nº 233 de 12 de diciembre de 1994.

Disposición Adicional Quinta. Aportaciones a GEROA-E.P.S.V.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la E.P.S.V. GEROA.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de enero de 2008, del 0,20% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,10% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,10% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2009, del 0,40% de la misma Base de Cotización, 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.

Disposición Transitoria. Incrementos a cuenta de convenio.-

Las cantidades que las empresas hubieran venido abonando, con carácter unilateral a cuenta del convenio se consolidarán a todos los efectos aunque sean

superiores a las que resulten de la aplicación de las Tablas Salariales del convenio.

Dichas cantidades absorberán y compensarán los incrementos acordados en este convenio.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

AÑO 2006

	Salario Convenio	Bienio, Trienio y/o Quinquenio	Anualizado
GRUPO I. TITULADOS			
Ingeniero, Arquitecto	1.774,06	36,24	29.094,58
Licenciado	1.737,62	35,55	28.496,97
Perito Ayudante, Aparejador, Técnico Grado Medio, Graduado Social	1.376,57	28,24	22.575,75
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS			
Jefe superior	1.471,76	30,07	24.136,86
Jefe de 1ª	1.376,57	28,24	22.575,75
Jefe de 2ª, Cajero con firma, Jefe de reporter, Traductor, Intérprete Jurado con más de un idioma	1.275,92	26,10	20.925,09
Oficial de 1ª	1.183,50	24,22	19.409,40
Cajero sin firma	1.110,60	22,71	18.213,84
Intérpretes Jurados un idioma, Inspectores de Zona	1.110,60	22,71	18.213,84
Oficiales de 2ª	1.076,58	22,01	17.655,91
Telefonista-recepcionista, reportes Ag. De información, Traductores, Intérpretes no Jurados, Jefe de Visitadores	1.042,57	21,31	17.098,15
Aux. Caja, Telefonista, Visitador, Auxiliar Administrativo	918,60	18,75	15.065,04
Cobrador-Pagador	918,60	18,75	15.065,04
GRUPO III. TECNICOS DE OFICINA			
Jefe de Equipo Informática, Analista-Programador	1.376,57	28,24	22.575,75
Programador	1.183,50	24,22	19.409,40
Prog. Máquina aux., admin. De test, coordinador tratamientos, cuestionarios, Jefe de Explotación	1.275,92	26,10	20.925,09
Jefe de Delineación	1.376,57	28,24	22.575,75
Delineante Proyectista	1.307,44	26,74	21.442,02
Delineante de 1ª	1.207,82	24,69	19.808,25
Delineante de 2ª	1.110,60	22,71	18.213,84
Coord. estudios, Jefe equipo, Encuestas, Controladores, Operador-Ordenador	1.110,60	22,71	18.213,84
GRUPO IV. ESPECIALISTAS OFICINA			
Jefe de máquinas básicas	1.110,60	22,71	18.213,84
Operador de tubulares, operadores de máquinas básicas, inspector de entrevistadores	986,65	20,21	16.181,06
Dibujantes	986,65	20,21	16.181,06
Calcador	952,66	19,46	15.623,62
Perforistas, Verificadores, Clasificadores, Entrevistadores Encuestadores	874,89	17,96	14.348,20
Encargado departamento reprografía	986,65	20,21	16.181,06
GRUPO V. SUBALTERNOS			
Conserje mayor	952,66	19,46	15.623,62
Conserje	918,60	18,75	15.065,04
Ordenanza Vigilante	843,28	17,26	13.829,79
Limpiadoras	843,28	17,26	13.829,79
Limpiadoras por horas	4,517		
GRUPO VI. OFICIOS VARIOS			
Encargado	1.042,57	21,31	17.098,15
Oficial de 1ª y Conductores	986,65	20,21	16.181,06
Oficial de 2ª	952,66	19,46	15.623,62
Ayudante operador reprod. planos, operador multicopista y multicopista y fotocopiadora, Peones y Mozos	843,28	17,26	13.829,79

ANEXO II. TABLASSALARIALES

AÑO 2007

	Salario Convenio	Bienio, Trienio y/o Quinquenio	Anualizado
GRUPO I. TITULADOS			
Ingeniero, Arquitecto	1.943,48	39,70	31.873,07
Licenciado	1.903,56	38,95	31.218,38
Perito Ayudante, Aparejador, Técnico Grado Medio, Graduado Social	1.508,03	30,94	24.731,69
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS			
Jefe superior	1.612,31	32,94	26.441,88
Jefe de 1ª	1.508,03	30,94	24.731,69
Jefe de 2ª, Cajero con firma, Jefe de reporter, Traductor, Intérprete Jurado con más de un idioma	1.397,77	28,59	22.923,43
Oficial de 1ª	1.296,52	26,53	21.262,93
Cajero sin firma	1.216,66	24,88	19.953,22
Intérpretes Jurados un idioma, Inspectores de Zona	1.216,66	24,88	19.953,22
Oficiales de 2ª	1.179,39	24,11	19.342,00
Telefonista-recepcionista, reportes Ag. De información, Traductores, Intérpretes no Jurados, Jefe de Visitadores	1.142,14	23,35	18.731,10
Aux. Caja, Telefonista, Visitador, Auxiliar Administrativo	1.006,33	20,54	16.503,81
Cobrador-Pagador	1.006,33	20,54	16.503,81
GRUPO III. TECNICOS DE OFICINA			
Jefe de Equipo Informática, Analista-Programador	1.508,03	30,94	24.731,69
Programador	1.296,52	26,53	21.262,93
Prog. Máquina aux., admin. De test, coordinador tratamientos, cuestionarios, Jefe de Explotación	1.397,77	28,59	22.923,43
Jefe de Delineación	1.508,03	30,94	24.731,69
Delineante Proyectista	1.432,30	29,29	23.489,72
Delineante de 1ª	1.323,17	27,05	21.699,99
Delineante de 2ª	1.216,66	24,88	19.953,22
Coord. estudios, Jefe equipo, Encuestas, Controladores, Operador-Ordenador	1.216,66	24,88	19.953,22
GRUPO IV. ESPECIALISTAS OFICINA			
Jefe de máquinas básicas	1.216,66	24,88	19.953,22
Operador de tubulares, operadores de máquinas básicas, inspector de entrevistadores	1.080,88	22,14	17.726,43
Dibujantes	1.080,88	22,14	17.726,43
Calcador	1.043,64	21,32	17.115,70
Perforistas, Verificadores, Clasificadores, Entrevistadores Encuestadores	958,44	19,68	15.718,42
Encargado departamento reprografía	1.080,88	22,14	17.726,43
GRUPO V. SUBALTERNOS			
Conserje mayor	1.043,64	21,32	17.115,70
Conserje	1.006,33	20,54	16.503,81
Ordenanza Vigilante	923,81	18,91	15.150,48
Limpiadoras	923,81	18,91	15.150,48
Limpiadoras por horas	4,948		
GRUPO VI. OFICIOS VARIOS			
Encargado	1.142,14	23,35	18.731,10
Oficial de 1ª y Conductores	1.080,88	22,14	17.726,43
Oficial de 2ª	1.043,64	21,32	17.115,70
Ayudante operador reprod. planos, operador multicopista y multicopista y fotocopiadora, Peones y Mozos	923,81	18,91	15.150,48