

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Fecha: 14 de octubre de 2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de Comercio en General de Guadalajara

Expediente: 19/01/0023/2013

C.C.: 19000085011982

VISTO el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de Comercio en general de Guadalajara, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014, que tuvo entrada el 12 de julio de 2013 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/03/1995), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010), en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados

en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 06/08/2012), y en el resto de normativa aplicable,

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

La Coordinadora Provincial, M.^a del Mar García de los Ojos.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE GUADALAJARA

El presente Convenio ha sido suscrito por las representaciones sindicales de Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la representación empresarial: Federación de Asociaciones de PYMES y Autónomos de Comercio de la provincia de Guadalajara (FEDECO), Gremio Provincial de Empresarios Carniceros Charcuteros de Guadalajara, Asociación Provincial de Empresas de Tecnología de la Información de Guadalajara.

CAPÍTULO I

Ámbito y denuncia

Artículo 1.º. Ámbito personal y funcional.- El presente Convenio afecta a todas las empresas y trabajadores, cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. Quedan

excluidas las empresas que, antes del 31 de diciembre de 1995, hayan culminado acuerdos de sustitución de la Ordenanza de Comercio, salvo que hayan acordado la inclusión expresa del acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Estarán excluidas, igualmente, las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º. Ámbito territorial.- El presente Convenio será de aplicación para empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Art. 3.º. Vigencia y duración.- El presente convenio, que entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2014.

Art. 4.º. Prórroga y denuncia.- El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Art. 5.º. Absorción y compensación.- Las condiciones que se establezcan en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán al mismo, cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.

Art. 6.º. Garantía "ad personam".- Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Art. 7.º. Salario y revisión.- Se considera salario base el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada especialidad profesional, según se especifica en el anexo I de este Convenio.

Salario hora individual: Será el resultado de dividir el salario base más los complementos salariales anuales entre la jornada máxima anual según la siguiente fórmula:

Fórmula del salario hora individual:

$$\frac{S.B. + C.P. + C.P.T. + C.V.S.}{H.T.}$$

H.T.

S.B.= Salario base.

C.P.= Complementos personales (antigüedad).

C.P.T. = Complemento Puesto de Trabajo (tóxico, peligroso, etc.).

C.V.S. = Complemento vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).

H.T. = Horas trabajadas.

El salario hora, así determinado, servirá de base para el cálculo del valor de las horas extras y de referencia para el valor de los descuentos que pudieran proceder como consecuencia de ausencias, retrasos injustificados o permisos no retribuidos.

Incremento salarial.

Año 2013: 0% de incremento, se mantienen las tablas salariales vigentes.

Año 2014: En base a los criterios del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 suscrito con fecha 25 de enero de 2012, por la CEOE la CEPYME, CCOO y UGT, ambas partes acordamos incluir el siguiente texto:

En el año 2014, el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial para el año 2014 será del 0,6% con efectos desde 1 de enero de 2014, en todos los conceptos económicos del Convenio.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial para el año 2014 será del 1%. Con efectos 1 de enero de 2014, en todos los conceptos económicos del Convenio.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial para el año 2014 será del 1,5% con efectos desde 1 de enero de 2014, en todos los conceptos económicos del Convenio.

En todo caso, se asegura un incremento salarial del 0,3% con efectos desde 1 de enero de 2014, en todos los conceptos económicos del Convenio.

Art. 8.º Complementos de vencimiento superior al mes.- Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del salario Convenio fijado en el anexo I, más antigüedad, y que se devengarán el 15 de julio, 22 de diciembre y la tercera de ellas, la Paga de marzo, antes llamada de Beneficios, que queda prorrateada entre las otras 14 pagas de este Convenio, procediéndose, por tanto, al abono de las mismas en estas fechas.

El derecho al percibo de estas pagas será proporcional al tiempo de trabajo, devengándose de conformidad con el salario vigente en el momento del devengo.

Art. 9.º. Complemento de antigüedad.- Al salario total del Convenio se adicionarán, en su caso, los

complementos de antigüedad. El cálculo de antigüedad se hará de la siguiente forma:

A) Con más de tres años ininterrumpidos en la empresa: Se percibirá un trienio equivalente al 3% del salario total de este Convenio.

B) A partir del cuarto año ininterrumpido de antigüedad, el trienio del 3% se convertirá en un cuatrienio del 5% del salario total de este Convenio, y sucesivamente se devengarán cuatrienios por importe cada uno del 5%, hasta un límite de 6 cuatrienios.

Aquellos trabajadores que hubiesen consolidado antigüedad superior a seis cuatrienios seguirán percibiendo los porcentajes que tengan consolidados al día de la firma del presente Convenio, sin devengar en adelante más antigüedad.

Art. 10.º. Complemento de conductores.- Todo conductor que realice habitualmente las funciones de cobrador y o repartidor cobrará un complemento de 57,70 euros mensuales durante el año 2013, cantidad que será incrementada en 2014 en el porcentaje de incremento salarial previsto para dicho año en el artículo 7.º del presente Convenio.

Art. 11.º. Horas extraordinarias.- Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas.

Asimismo, en función de dar todo su valor a los criterios anteriores se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias estructurales se compensarán por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, las horas extraordinarias no estructurales podrán compensarse por un tiempo equivalente de descanso.

Los trabajos realizados en horas extraordinarias no estructurales serán calculados para su pago con un aumento del 75%, las que se realicen en estos mismos días y excedan de las dos primeras; y las realizadas en domingos o festivos, con un aumento del 150%.

La realización de más de dos horas extraordinarias al día, queda exclusivamente reservada para aquellos supuestos de fuerza mayor.

Art. 12.º. Plus de distancia.- Todos los trabajadores que estuvieran cobrando el plus de distancia al 31 de diciembre de 1986, mantendrán estrictamente "ad personam", el derecho al abono del plus de distancia. Dicho plus, mientras se mantengan las condiciones del derecho al percibo, consistirá, durante el año 2013, en 2,86 euros por día efectivamente trabajado, cantidad que será incrementada en 2014 en el porcentaje de incremento salarial previsto para dicho año en el artículo 7.º del presente Convenio.

Art. 13.º. Complemento de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario de la primera columna de este Convenio.

Art. 14.º. Dietas.- Al personal al que se conceda alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abonen los gastos que hubiera efectuado en lugar adecuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además, a una dieta durante el año 2013 de 5,56 euros y 9,03 euros diarios, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa, cantidad que será incrementada en 2014 en el porcentaje de incremento salarial previsto para dicho año en el artículo 7.º del presente Convenio. En ningún caso el trabajador estará obligado a poner su propio vehículo.

CAPÍTULO IV

Contratación

Art. 15.º. Forma escrita de los contratos.- Los contratos se formalizarán por escrito, entregándose una copia visada al trabajador y la copia básica a la representación sindical.

El contrato ha de especificar con precisión y claridad las condiciones laborales, así como la causa concreta por la que se realiza.

Art. 16.º. Contratación y empleo.- Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

a) *Contrato indefinido.* Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en el sector, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de las empresas.

b) *Contrato para la formación.* Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La duración de este contrato no será inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar la duración máxima.

La retribución del trabajador será la establecida en las tablas salariales del Convenio sin que, en ningún caso, sea inferior al salario mínimo interprofesional.

c) *Contratos en prácticas.* Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficiales para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. La retribución de estos contratos será del 70% el primer año y del 80% el segundo año del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

d) *Contrato eventual.* Este contrato tendrá por objeto atender las exigencias circunstanciales del mer-

cado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el contrato se especificará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifica. Podrá tener una duración máxima de un año, dentro del período de dieciocho meses, pudiendo prorrogarse por una sola vez si la duración inicial es inferior al año, y siempre que la duración inicial más la prórroga no exceda de dicho plazo.

e) *Contrato por obra o servicio determinado.* Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector:

- Las campañas, promociones y épocas especiales de venta.

- Las ferias, exposiciones y promociones especiales de productos.

- Los trabajos consistentes en la preparación o acondicionamiento de mercancía debida a encargos puntuales de clientes.

- Otros que tengan sustantividad propia, aunque no sean los anteriores.

f) *Contrato de interinidad.* Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

g) *Contrato a tiempo parcial y de relevo.* Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 17.º. Período de prueba.- El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuando conste por escrito, y tendrá una duración, en función de la especialidad profesional para la que sean contratados, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Categorías 1 a 8 y 22 a 24, ambas inclusive	3 meses.
Categorías 9 a 19, 25 a 29 y 36 a 49, ambas inclusive	1 mes.
Restantes categorías	15 días.

Art. 18.º. Preaviso por finalización del contrato.-

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia (tanto si es el empresario como si es el trabajador), está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

CAPÍTULO V

Jornada, horarios, domingos, festivos y vacaciones

Art. 19.º. Jornada.- Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una jornada máxima anual de 1.788 horas para el año 2013 y de 1.780 horas anuales para 2014.

Esta reducción se disfrutará en un día libre más al año a partir del día 1 de enero de 2014.

Art. 20.º. Horario

A partir de 1 de enero de 2014 todos los trabajadores pasarán a regirse por las siguientes condiciones:

a) Las empresas establecerán, con acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores, un calendario laboral trimestral, donde se hará constar:

- Horario de entrada y salida.
- Descanso semanal.
- Turno de vacaciones.

Dicho calendario se expondrá obligatoriamente en el tablón de anuncios con antelación mínima de diez días antes del inicio de cada uno de los trimestres naturales.

b) El personal que realice jornada partida tendrá derecho a un descanso mínimo de 2 horas entre la jornada de mañana y tarde.

c) Los trabajadores que, a fecha 31 de diciembre de 2013, estén dados de alta en alguna de las empresas afectadas por el Convenio de Comercio en General de Guadalajara, mantendrán las condiciones que se establecen en la Disposición adicional única del presente convenio, como derechos adquiridos.

d) Todos los trabajadores contratados a partir de 1 de enero de 2014, cuyo horario incluya trabajar los sábados por la tarde, percibirán, además de las retribuciones que legalmente les correspondan, un Plus de 40 € mensuales (por doce mensualidades), proporcional a la jornada laboral. Y la compensación de una hora de descanso por cada hora trabajada en la tarde de los sábados. Esta compensación se disfrutará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, en periodos completos de mañana o tarde, pudiéndose así mismo acumular en días completos. El disfrute de estos periodos se hará efectivo dentro del mes siguiente a su realización.

e) Si algún trabajador contratado antes de 1 de enero de 2014, opta por renunciar por escrito a los derechos adquiridos que se recogen en la disposición adicional única del presente convenio, podrán acogerse a las condiciones pactadas para los trabajadores contratados con posterioridad, y se les aplicarán las retribuciones y compensaciones acordadas para esos trabajadores.

Art. 21.º. Movilidad horaria.- El horario establecido en el artículo anterior podrá modificarse durante un máximo de nueve días al año, durante los cuales la duración de la jornada podrá ampliarse hasta 10 horas/día.

Esa ampliación podrá hacerla cada empresario en las fechas que le sean de mayor utilidad (verbi-gracia, rebajas, períodos de mayor expectativa de venta), preavisando a los trabajadores con un plazo mínimo de ocho días.

Los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de la ampliación de horario señalada en este artículo, deberán compensarse con tiempo libre equivalente dentro del plazo de dos meses siguientes, en las fechas que acuerden empresa y trabajador.

Art. 22.º. Vacaciones.- Todos los trabajadores con un año de servicio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional, en caso de llevar menos tiempo.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, se disfrutarán en los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Nunca podrán estar de vacaciones más de un 20% de trabajadores de cada sección o departamento de la empresa. Los trabajadores de empresas con número no superior a 4 productores disfrutarán las vacaciones a su elección, salvo pacto en contrario, durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, debiendo preavisar a la dirección de la misma con dos meses de anticipación, y siempre que no estén disfrutando las vacaciones más de 1/4, 1/3, 1/2 de los trabajadores de cada sección o departamento de la empresa, según tenga 4, 3, 2 o 1 productor.

No obstante, cuando existe acuerdo entre las partes, podrán disfrutarse las vacaciones en la modalidad de fechas que las mismas acuerden.

La situación de maternidad interrumpirá el disfrute de las vacaciones anuales.

En el caso de comienzo de la licencia por maternidad sin haber disfrutado el período vacacional, este se disfrutará en todo caso a la finalización de la citada licencia, por todo el período pendiente de disfrutar.

Art. 23.º. Domingos, ferias y/o fiestas.- Todo trabajador afectado por el presente Convenio y que la población en que reside su empresa se encuentre en período de ferias y/o fiestas anuales, dispondrá de, al menos, tres medias jornadas libres en dicho período.

En ningún caso se trabajará un sábado por la tarde durante el período de Ferias y Fiestas.

Cuando en aplicación de la Ley de Comercio de Castilla-La Mancha se trabajase algún domingo de los que en ella se contemplan como de posible apertura, el trabajador, además de descansar en compensación otro día de la misma semana o de la siguiente, percibirá un complemento por domingo de 80 euros para el 2013, cantidad que será incrementada en 2014 en el porcentaje de incremento salarial previsto para dicho año en el artículo 7.º del presente Convenio.

En el caso en que la jornada del trabajador sea parcial, tanto el tiempo de descanso como el complemento por domingo será proporcional al tiempo trabajado.

CAPÍTULO VI

Licencias, excedencias, preaviso por cese y jubilación

Art. 24.º. Licencias.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Esta licencia se hace extensiva en el caso de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial correspondiente, con justificante del mismo y limitado el permiso por trabajador mientras dure su relación contractual con la empresa.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se añadirá un día más de licencia al plazo de cuatro días por cada 200 km de distancia que hubiese hasta el lugar de fallecimiento, con el límite máximo de 7 días naturales.

c) Un día en caso de fallecimiento de sobrinos y tíos.

d) Un día y medio por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto del Trabajador.

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Y hasta 5 horas al mes, para atender personalmente asuntos propios que no admiten demora.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 18 días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen, y su concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso se hará conforme se establece en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa.

La concreción horaria y determinación del período de reducción de jornada se hará conforme se establece en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

j) Un día en los supuestos de bodas de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad. En estos supuestos, se añadirá un día más de licencia por cada 200 km de distancia que hubiese hasta el lugar de la boda.

Art. 25.º Excedencias.- Respecto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este período de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, teniendo los restantes años la reserva referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad laboral retribuida. El expresado tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad del trabajador, teniendo además derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos de excedencia relacionados en los apartados a) y b), se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la empresa. Los periodos pactados que excedan de los reconocidos en los apartados a) y b) no darán derecho ni al cómputo de la antigüedad durante los mismos ni a la reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo expreso al respecto.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal que se encuentre en situación de excedencia tendrá derecho a incorporarse a la empresa cuando finalice la misma, siempre que exista vacante dentro de su misma especialidad profesional, o haya formulado un contrato de interinidad para sustituir al excedente. El personal que se encuentra en situación de excedencia por causa de maternidad o por motivos sindicales o por razón de cargo público, tendrá derecho a incorporarse automáticamente, con respeto de su categoría profesional y salario, siempre que lo solicite por escrito con un mes de anticipación a la fecha de finalización de la misma.

Art. 26.º Preaviso por cese.- Se establece que los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa deberán preavisar con un plazo de 15 días naturales de antelación, si ostentan la especialidad profesional de Ayudante o Dependiente, y con un mes de antelación, si ostentan cualquier otra categoría distinta de las de Ayudante o Dependiente. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 27.º. Jubilación.- En materia de jubilación a los 64 años, se estará durante la vigencia del Convenio, a lo establecido en la legislación vigente, con el compromiso por parte de las empresas a cubrir vacantes producidas por esta modalidad de jubilación, con la incorporación de un trabajador a la empresa con contrato de igual naturaleza al extinguido.

Por igual naturaleza en cuanto al contrato de trabajo entendemos la vigencia o duración del mismo. No se podrán sustituir contratos de trabajo a tiempo pleno por contratos de trabajo a tiempo parcial.

De esta obligación quedan exceptuadas las empresas en situación legal de crisis constatada por la Comisión Mixta del Convenio.

CAPÍTULO VII

Art. 28.º. Revisión de categorías.- Todo trabajador estará encuadrado en la especialidad profesional que corresponda a las labores que desempeña. La empresa podrá encomendarle labores propias de una categoría superior durante un período de prueba de 3 meses, excepto para sustitución de técnicos, que será de 6 meses; si durante este período el trabajador cumple estas labores satisfactoriamente, se le pasará a esa categoría superior.

Las categorías serán reguladas por lo dispuesto en el acuerdo Marco Nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 1966.

- Ascensos: Los ascensos del personal se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

GRUPO I: Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por las empresas.

GRUPO II: Las vacantes que existan en la categoría de Ayudante de Dependiente se proveerán entre Aprendices. Se asimilan a este efecto los Aprendices y Empaquetadores.

Los Ayudantes de menos de 25 años pasarán a la categoría de Dependientes al cumplir dos años de antigüedad en la categoría de Ayudante. Si los Ayudantes fuesen contratados en la empresa con 25 años o más, se accederá a la categoría de Dependiente al acreditar un año de antigüedad en la categoría de Ayudante dentro del mismo gremio.

Los Dependientes mayores se designarán entre los Dependientes y de acuerdo con el interesado. También se designarán entre estos los que hayan de desempeñar las funciones correspondientes a las categorías de Corredor de Plaza, Jefe de Grupo y Jefe de Almacén.

A partir del año 2009 se renombra la categoría de Vendedor-Comprador como Vendedor-Comprador y/o Repartidor.

GRUPO III: Los Aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares Administrativos al cumplir los 18 años de edad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se produjese una vacante de Auxiliares, si no existiese ningún Aspirante en dicha edad mínima,

pero sí cumplidos dos años de servicio en la empresa, se procederá a la designación de Auxiliar entre dichos Aspirantes, conforme a lo dispuesto respecto a la designación de Ayudantes de Dependientes, entre los Aprendices que no hubiesen terminado su aprendizaje, tal como se determina para el personal mercantil, de este artículo.

Las vacantes de Oficial se proveerán por antigüedad, previo examen de aptitud entre los Auxiliares Administrativos.

La plaza de Jefe de Sección se cubrirá por concurso-oposición de entre todo el personal de Oficial Administrativo.

Si efectuada la prueba de aptitud, el primero de los Auxiliares a quien correspondiese ascender por antigüedad no la superase, se procederá al examen de los siguientes y si ninguno fuese calificado favorablemente en el examen de aptitud, así como en los casos en que el concurso-oposición a que se refiere este artículo, fuese declarado desierto, se procederá por la empresa a designar libremente los empleados para cubrir las vacantes.

En los establecimientos que por especialidad no exista más que un empleado administrativo, este pasará a la categoría superior a los cuatro años de actuar como auxiliar.

A partir del año 2009, se unifican las categorías de Auxiliar de caja de 16 y 17, de 18 y 19, de 20 y 21, y de más de 22 años en una única categoría denominada Auxiliar de caja.

GRUPO IV: Las plazas de Capataz y Mozo especializado se proveerán por la empresa entre los Mozos especializados y Mozos, respectivamente.

GRUPO V: Los Conserjes serán de libre nombramiento de la empresa entre los Ordenanzas.

Art. 29.º. Categorías profesionales.- Posteriormente a la firma del Convenio, la comisión Mixta del Convenio, que al efecto se cree, procederá al estudio de la especialidad profesional del Convenio para adaptarla a los grupos existentes en el sector.

Art. 30.º. Prendas de trabajo.- Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los productores las prendas de trabajo necesarias y adecuadas, cuando la índole del mismo así lo requiera, o bien porque la empresa exija una especial vestimenta. Se entregarán, como mínimo, dos equipos de invierno y dos de verano.

Art. 31.º. Derechos de la mujer trabajadora.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de esta el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de

descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y de acogimiento de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor, a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

A estas trabajadoras se les procurará evitar los trabajos penosos, y se les permitirá pequeños descansos a lo largo de la jornada, proporcionándoles asiento.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la igualdad de derechos por razón de sexo correspondiendo, en consecuencia, a igual trabajo, igual salario.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen por su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer, como embarazo, lactancia, atención a hijos, etc., no solo no suponen una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deben ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo, en igualdad de derechos, e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Art. 31 BIS.º. De la igualdad en el ámbito laboral.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

Art. 32.º. Incapacidad laboral transitoria.- Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, y mientras dure la misma, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de cotización.

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento a aplicar sobre el subsidio a cargo de la Seguridad Social será el siguiente:

a) Durante la primera situación de IT del año se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja.

b) Segunda y sucesivas situaciones de IT del año, percibirá el trabajador el 60 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el séptimo. A partir del día octavo, se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

c) En los supuestos en que exista hospitalización por tiempo superior a dos días, mientras dure dicha hospitalización, se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Art. 33.º. Categorías de conductores.- Los conductores con carné C, que hayan sido contratados para realizar las funciones que su carné les autoriza, tendrán la especialidad profesional de Oficiales de primera. Los conductores con carné B, que hayan sido contratados para realizar las funciones que su carné les autoriza, tendrán la categoría de Oficiales de segunda. Y los conductores con carné A1 y A2, que hayan sido contratados para realizar las funciones que su carné les autoriza, tendrán la categoría de Oficiales de tercera.

Art. 34.º. Minusválidos.- Los firmantes de este Convenio reconocen las dificultades de contratación que tienen los minusválidos para encontrar trabajo. En consecuencia, aconsejan a las empresas la contratación de este personal en las vacantes que se vayan produciendo, siempre que las características del trabajo lo permitan.

Art. 35.º. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.- Los trabajadores afectados con capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su especialidad profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

Art. 36.º. Ayuda por defunción.- En caso de fallecimiento del trabajador, queda la Empresa obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de 3 mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 37.º. Gratificación especial a los escaparatistas.- El personal que no ostente la especialidad profesional de escaparatista, y que no obstante realice con carácter normal la función de la ornamentación de los escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

Art. 38.º. Descuento en compras.- Aquellas empresas que, a la firma del presente Convenio, vengán aplicando descuentos a sus trabajadores en compras realizadas en la propia empresa mantendrán dicho derecho en la forma o cuantías en que las vengán realizando.

En aquellas empresas que no tuviesen contemplado o acordado esta posibilidad, deberá facilitar descuentos en las compras que sus trabajadores pudieran hacer en su propia empresa, siempre que los artículos adquiridos vayan destinados a uso personal o el de sus familiares que convivan con él y estén a su cargo.

Art. 39.º. Seguro de muerte e invalidez.- En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, la empresa abonará a los derechohabientes del trabajador una indemnización de 17.377,60 euros.

En el supuesto de que un trabajador se le declare afecto de una invalidez permanente total, como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador una indemnización de 21.813,03 euros, y si se le declarase afecto de invalidez permanente absoluta, también como consecuencia de accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 21.813,03 euros.

Dicho derecho se reconoce para aquellos supuestos cuya causa determinante se haya iniciado a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, en los demás supuestos regirán las cuantías del Convenio anterior.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 40.º. 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. 41.º. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 42.º. Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave o muy grave, según los casos.

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

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

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

Art. 43.º. Faltas graves.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 44.º. Faltas muy graves.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra per-

sona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes.

14. Manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

16. 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.

Art. 45.º. Régimen de sanciones.- Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 46.º. Sanciones máximas.- Las sanciones que podrán imponerse, en cada caso, atendiendo

a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

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

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

Art. 47.º. Prescripción.- La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Salud laboral

Art. 48.º. Salud laboral.- Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollan.

Las empresas realizarán una vigilancia anual del estado de salud a todos sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo, y dentro de su jornada de trabajo, vigilancia que será obligatoria para todos los trabajadores.

Al objeto de intensificar el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y conseguir disminuir y prevenir los posibles riesgos laborales en el sector, se constituirá una comisión sectorial paritaria que lleve a cabo estudios, medidas y propuestas en materia de salud laboral en el sector de comercio provincial. Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros de la representación patronal y dos por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, se iniciarán reuniones semestrales en las que se llevarán a cabo el estudio y seguimiento de la salud laboral en las empresas.

CAPÍTULO X

Derechos de los trabajadores

Art. 49.º. De los representantes de los trabajadores.- Se entenderán por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Art. 50.º. De los sindicatos.- Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Art. 51.º. De la acción sindical.- 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Art. 52.º. De los cargos sindicales.- 1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública, con derecho a

reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art. 53.º. De los Delegados Sindicales.- 1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala: De 250 a 750 trabajadores: uno; de 751 a 2.000 trabajadores: dos; de 2.001 a 5.000 trabajadores: tres; de 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio colectivo:

1.º. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 54.º. Comités de Empresa o Delegados de Personal.- 1. Competencias. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, un supuesto de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser discriminado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción, por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los puestos de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca, con motivo de la designación de Delegado de Personal o miembro del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Art. 55.º. Cuota sindical.- A requerimiento de los Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO XI

Comisión paritaria, formación y vinculación a la totalidad

Art. 56.º. Comisión paritaria.- A efectos de afrontar y resolver las cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente Convenio, o sugerencias o planteamientos generales del sector, queda constituida una Comisión Mixta, integrada paritariamente por:

En representación empresarial: 4 vocales, que deberán ser miembros de la Comisión Negociadora.

En representación de los trabajadores: 4 vocales, que deberán ser miembros de la Comisión Negociadora.

Cada parte si lo estima necesario, podrá solicitar la presencia de un asesor en las reuniones de la Comisión Paritaria.

Esta comisión, preceptivamente intervendrá en aquellas materias a que antes hemos hecho referencia, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este cauce, proceder en consecuencia.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios,

y otorgarán tal calificación las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en 48 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el supuesto de que esa Comisión no llegase a un acuerdo en cualquiera de los temas planteados, se comprometen las partes firmantes a hacer uso del ASEC (Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos).

Art. 57.º. Formación.- Las partes firmantes reconocen la conveniencia de que se organicen, implanten y promocionen cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

A tal fin, empresa y trabajadores podrán acordar, de mutuo acuerdo, la asistencia de los trabajadores, a acciones formativas relacionadas con su puesto de trabajo, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Art. 58.º. Vinculación a la totalidad.- Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el caso de alguna de las normas pactadas pudieran resultar subsanadas por la autoridad jurisdiccional competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar antes de la comparecencia, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

CAPÍTULO XII

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de Conflictos colectivos

Art. 59.º. Solución a Conflictos colectivos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de Conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de Conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo general y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento.

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo V del título preliminar de este Convenio.

2. Mediación.
3. Arbitraje.

Art. 60.º. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al sistema de Mediación y Arbitraje previsto en el "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC) y su Reglamento de aplicación", vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Art. 61.º. Cláusula de descuelgue.- Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables anteriores.

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

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentarán ante la Comisión Paritaria y los/as representantes de los/as trabajadores/as la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro del primer trimestre siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial" de la provincia de Guadalajara o sus revisiones salariales posteriores.

2. A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición.

b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la Comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el

presente Convenio Colectivo y que en ningún caso será superior a dos años.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-Castilla-La Mancha.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Única.- Horario trabajadores con contrato anterior al 1 de enero de 2014.

Será el que libremente se establezcan las empresas con los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores, siempre que se contemple trabajo en sábado por la tarde conllevará el abono mínimo de la cantidad contemplada en el siguiente apartado b de este artículo.

El personal que realice jornada partida, tendrá derecho a un descanso mínimo de 2 horas entre la jornada de mañana y tarde.

En el supuesto de que no exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores (sus representantes legales) o con los mismos trabajadores, el horario de trabajo será el siguiente:

Invierno:

Lunes a Viernes 9.45 a 13.30 h.
16.00 a 19.30 h.

Sábados 9.45 a 13.30 h.

Verano:

Lunes a Viernes 9.45 a 13.30 h.
16.30 a 20.00 h.

Sábado 9.45 a 13.30 h.

En ningún caso se trabajará el sábado por la tarde salvo pacto en contrario, voluntario, personal y escrito en la forma que se indica:

A) El empresario deberá pactar expresamente y por escrito sin ningún tipo de coacciones con cada uno de los trabajadores interesados individualmente.

B) Aquellos que acepten voluntariamente trabajar el sábado por la tarde, además de todos los emolumentos a que tuvieren derecho, percibirán la cantidad de 51,92 euros mínimo por sábado tarde trabajado, en todas las categorías profesionales excepto para los contratos de formación, en cuyo caso se les compensará con la cantidad de 42,78 euros por sábado tarde trabajado.

C) El horario del sábado por la tarde será de 3 horas y 30 minutos, siendo la hora de cierre, habitualmente, la de las 20.00 horas, a no ser que, de forma expresa, se pacte entre los trabajadores y la

empresa otra hora de cierre, la cual, no será superior a las 20 horas y 30 minutos, en ningún caso.

D) Además de todo lo expuesto, el trabajador tendrá derecho a librar media jornada de lunes a viernes

en las condiciones en que se pacte entre la empresa y el trabajador, de forma que no coincida con víspera de festivo.

ANEXO I AL CONVENIO

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA PARA EL AÑO 2013

GRUPO I				
	SALARIO BASE	14.ª PTE PAGA	SALARIO CONVENIO	RETRIBUCIÓN ANUAL
Personal Técnico				
Titulado de grado superior	1.294,94	92,50	1.387,44	19.424,16
Titulado de grado medio	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Ayudante técnico sanitario	1.096,84	78,34	1.175,18	16.452,52
GRUPO II				
Director	1.338,37	95,60	1.433,97	20.075,58
Jefe de división	1.294,94	92,50	1.387,44	19.424,16
Jefe de personal	1.258,95	89,93	1.348,88	18.884,32
Jefe de compras	1.258,95	89,93	1.348,88	18.884,32
Jefe de ventas	1.258,95	89,93	1.348,88	18.884,32
Encargado general	1.258,95	89,93	1.348,88	18.884,32
Jefe de sucursal o supermercado	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Jefe de almacén	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Jefe de grupo	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Jefe de servicio mercantil	1.172,04	83,72	1.255,76	17.580,64
Encargado establecimiento o sección	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Vendedor comprador	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Intérprete	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Viajante	1.075,78	76,85	1.152,63	16.136,82
Corredor de plaza	1.075,78	76,85	1.152,63	16.136,82
Dependiente	1.096,84	78,34	1.175,18	16.452,52
Ayudante	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Aprendiz o contratos para la formación	647,40	46,24	693,64	9.710,96
GRUPO III				
Personal administrativo				
Director	1.338,37	95,60	1.433,97	20.075,58
Jefe de división	1.294,94	92,50	1.387,44	19.424,16
Jefe administrativo	1.241,77	88,70	1.330,47	18.626,58
Secretario	1.154,07	82,43	1.236,50	17.311,00
Contable	1.122,60	80,18	1.202,78	16.838,92
Jefe de sección administrativo	1.136,10	81,15	1.217,25	17.041,50
Contable-cajero	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Oficial administrativo	1.096,84	78,34	1.175,18	16.452,52
Auxiliar administrativo	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Auxiliar de caja de más de 22 años	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00

GRUPO IV				
Jefe de servicios	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Dibujante	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Escaparatista	1.117,96	79,85	1.197,81	16.769,34
Ayudante	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Delineante	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Visitador	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Rotulista	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Cortador	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Ayudante de cortador	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Jefe de taller	1.075,78	76,85	1.152,63	16.136,82
Personal de oficio de 1.º	1.075,78	76,85	1.152,63	16.136,82
Personal de oficio de 2.º	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Personal de oficio de 3.º	1.012,51	72,32	1.084,83	15.187,62
Capataz	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Mozo especialista	1.012,51	72,32	1.084,83	15.187,62
Ascensorista	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Telefonista	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Mozo	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Empaquetador	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Repasador de medias	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Cosedora de sacos	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Grupo V				
Personal subalterno				
Conserje	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Cobrador	1.054,64	75,33	1.129,97	15.819,58
Vigilante, sereno, ordenanza o portero	1.007,06	71,94	1.079,00	15.106,00
Personal de limpieza	6.04			
Conceptos no incluidos en tablas salariales				
Artículo 10, Complemento de conductor				57,70
Artículo 12, Plus de distancia				2,86
Artículo14, Media dieta				5,56
Dieta completa				9,03
Artículo 20, Retrib. sábado tarde desde 1-1-2014				40,00
Artículo 20, Retrib. sábado tarde hasta 31-12-2013				51,92
Contratos para la formación hasta el 31-12-2013				42,78