



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO EN GENERAL

Visto: El texto del Convenio Colectivo del Comercio en General, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en los artículos 3.c), 13.2 y disposición adicional primera del Decreto 16/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### Acuerda:

Primero: Registrar el citado Convenio Colectivo del Comercio en General, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

#### ÍNDICE

- Capítulo I. Disposiciones generales
  - Artículo 1.º. Ámbito funcional
  - Artículo 2.º. Ámbito personal
  - Artículo 3.º. Ámbito territorial
  - Artículo 4.º. Vigencia y duración
  - Artículo 5.º. Compensación y absorción
- Capítulo II. Jornada, horario de trabajo y vacaciones
  - Artículo 6.º. Jornada y horario de trabajo
  - Artículo 7.º. Calendario laboral
  - Artículo 8.º. Vacaciones
- Capítulo III. Licencias, incapacidad temporal y excedencias
  - Artículo 9.º. Licencias
  - Artículo 10.º. Incapacidad temporal
  - Artículo 11.º. Maternidad
- Capítulo IV. Condiciones económicas
  - Artículo 12.º. Retribuciones
  - Artículo 13.º. Salario base. Revisión
  - Artículo 14.º. Antigüedad
  - Artículo 15.º. Gratificaciones extraordinarias
  - Artículo 16.º. Paga de beneficios
  - Artículo 17.º. Compensaciones y suplidos
  - Artículo 18.º. Plus de kilometraje
  - Artículo 19.º. Dietas
  - Artículo 20.º. Plus de asistencia
  - Artículo 21.º. Permisos retribuidos especiales
  - Artículo 22.º. Ayuda por fallecimiento
  - Artículo 23.º. Seguro de accidente
  - Artículo 24.º. Cláusula de inaplicación salarial
  - Artículo 25.º. Horas extraordinarias
  - Artículo 26.º. Trabajo nocturno
  - Artículo 27.º. Ropa de trabajo
- Capítulo V. Contratación



Artículo 28.º. Contrato eventual  
Artículo 29.º. Contrato para la formación  
Artículo 30.º. Contrato de trabajo en prácticas  
Artículo 31.º. Contrato de carácter indefinido  
Artículo 32.º. Contrato de fijo-discontinuo  
Artículo 33.º. Jubilación parcial y contrato de relevo  
Artículo 34.º. Estabilidad en el empleo  
Artículo 35.º. Promociones:  
Mozo a mozo especializado  
Auxiliar de caja  
Capítulo VI. Disposiciones varias  
Artículo 36.º. Comisión Negociadora  
Artículo 37.º. Comisión Paritaria  
Artículo 38.º. Comisión de Formación Continua  
Artículo 39.º. Garantías sindicales  
Artículo 40.º. Despidos  
Artículo 41.º. Mujer embarazada  
Artículo 42.º. Revisión médica  
Artículo 43.º. Salud laboral  
Artículo 44.º. Derecho supletorio  
Disposiciones transitorias  
Primera  
Segunda  
Tercera  
Disposiciones adicionales  
Primera  
Segunda  
Tercera  
Disposición final  
Tabla salarial  
Anexo I – Tabla salarial definitiva años 2012 y 2013

#### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º. Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas cuya actividad esté incluida dentro de las descritas en el artículo 3 del I Acuerdo Marco del Convenio (AMAC) publicado en el BOE n.º 43 de 20 de febrero de 2012 y siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza Laboral de Comercio

Artículo 2.º. Ámbito personal

Se regirán por las disposiciones de este Convenio todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito funcional, con las excepciones del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 1, párrafo 3.

Artículo 3.º. Ámbito territorial

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Albacete y su provincia.

Artículo 4.º. Vigencia y duración

El presente convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor en la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia, si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2012 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2013. Este convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, en cualquier fecha dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.º. Compensación y absorción

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio por cualquier concepto, así como los aumentos que se produzcan



por disposición futura del obligado cumplimiento, si en el cómputo anual las percepciones por todos los conceptos de este Convenio superasen aquellas.

## CAPÍTULO II

### JORNADAS, HORARIO DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 6.º. Jornada y horario de trabajo

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será para los años 2012 y 2013 de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas anuales.

Dicha jornada se distribuirá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, respetándose en todo caso la jornada máxima de 9 horas, así como el descanso mínimo semanal ininterrumpido, establecido por Ley, comprendiendo dicho descanso semanal el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes y las condiciones o compensaciones pactadas antes de la firma del Convenio.

La reducción de jornada establecida en este artículo se disfrutará en días de descanso retribuidos (estos cuatro días de descanso serán tres días completos y un día partido). Y ello salvo en las empresas en las que los trabajadores y empresarios libremente decidan pactar otra forma de compensar la reducción de jornada.

El horario de sábado en feria que en cada año corresponda será de 10:00 a 14:00 horas, no trabajándose en el comercio la tarde de dicho sábado ni los domingos correspondientes.

Para el año 2013, en caso de que las fechas de la feria de cada localidad abarcase dos sábados, las empresas que lo deseen podrán abrir la tarde de uno de dichos sábados; en este caso, las empresas deberán abonar a sus trabajadores/as, el importe de dichas horas incrementadas en un 75% sobre el valor de la hora ordinaria, además de los salarios de la semana, salvo descanso compensatorio que será obligatoriamente de un día entero siempre comprendido en el período de duración de dicha feria.

Artículo 7.º. Calendario laboral

Las empresas establecerán con acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores, un calendario laboral mensual donde se harán 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 meses naturales.

Artículo 8.º. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales. El disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresarios y los trabajadores, dentro de los primeros meses de cada año.

## CAPÍTULO III

### LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y EXCEDENCIA

Artículo 9.º. Licencias

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, si bien en los supuestos de alumbramiento de la esposa, el trabajador tendrá derecho a tres días laborables de licencia retribuida, que podrá ampliarse a cinco días naturales en caso de que tuviese que desplazarse el trabajador a otra localidad como consecuencia del alumbramiento.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica. Viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

El trabajador/a previo aviso y posterior justificación dispondrá de permiso retribuido para acompañamiento de un hijo menor de 12 años a consultas médicas. Este permiso se disfrutará siempre y cuando ambos cónyuges trabajen.

Igualmente, también previo aviso y posterior justificación, todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de permiso retribuido para la realización de las pruebas tendentes a la obtención del permiso de conducción, por el tiempo imprescindible. Dicho permiso solo podrá ejercitarse por el trabajador/a una sola vez para el examen teórico y otra para el práctico.

El trabajador/a, preavisando con un mínimo de cinco días de antelación, tendrá derecho a un día por asuntos propios. Este permiso no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de un trabajador por sección o departamento salvo expresa autorización de la empresa.



Todos los permisos y licencias contemplados en este artículo, serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.

#### Artículo 10.º. Incapacidad temporal

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional, baja por maternidad, embarazo o accidente, sea o no de trabajo, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, la empresa complementará hasta el límite de doce meses las prestaciones obligatorias, desde el primer día de la baja, hasta el importe íntegro de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja, todo ello siempre y cuando la relación laboral permanezca vigente.

#### Artículo 11.º. Maternidad

La trabajadora o el trabajador por lactancia de un hijo menor de nueve meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que será elegida por las trabajadoras/es con arreglo a sus necesidades.

La trabajadora por su voluntad, podrá sustituir ese derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que lo solicite hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 12.º. Retribuciones

La retribución para el personal al que sea de aplicación el presente Convenio estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de asistencia.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de beneficios.

#### Artículo 13.º. Salario base

Para los años 2012 y 2013 se mantienen las mismas condiciones y conceptos salariales que regían en el año 2011.

#### Artículo 14.º. Antigüedad

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral de comercio, consistente en cuatrienios al 5% sobre el salario base, computándose el período de aprendizaje.

#### Artículo 15.º. Gratificaciones extraordinarias

Con anterioridad a los días 15 de julio y 22 de diciembre, las empresas abonarán a sus trabajadores una paga extraordinaria en cada una de las fechas indicadas por importe de una mensualidad, calculada sobre el salario base vigente en la fecha de abono, más antigüedad que pudiera corresponder. Estas dos pagas extraordinarias serán imputables cada una de ellas al primer y segundo semestre del año, respectivamente.

#### Artículo 16.º. Paga de beneficios

Las empresas establecerán a favor a este convenio un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, de modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores, en ningún caso al importe de una mensualidad del total de los emolumentos, consistente en salario base, antigüedad, plus de asistencia, pagas extraordinarias y cualquier otro incentivo que el trabajador perciba abonándose mensualmente en doceavas partes el importe de dicha paga.



#### Artículo 17.º. Compensaciones y suplidos

Las empresas reintegrarán a sus trabajadores los gastos que a los mismos se les ocasionen como consecuencia de la realización de su trabajo por los siguientes conceptos:

- Plus de kilometraje.
- Dietas.

#### Artículo 18.º. Plus de kilometraje

Todos los trabajadores que en comisión de servicio tengan que desplazarse por orden y cuenta de la empresa en vehículo propio percibirán, por kilómetro recorrido, durante los años 2012 y 2013 la cantidad que figura en la tabla salarial anexa de este convenio.

#### Artículo 19.º. Dietas

Las dietas constituyen retribuciones de carácter irregular que responden a los gastos que genera en el trabajador la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que el son propias, de tal modo que el trabajador no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Todos los trabajadores que por orden de la empresa, tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirán un plus por día efectivo de trabajo en tales circunstancias, cuya cuantía es la que figura en la tabla anexa a este convenio. A tales efectos, deberán de identificarse del siguiente modo:

1. Salida de duración inferior a 24 horas.
2. a) Salida antes de las 14:00 horas y regreso después de las 14:00 horas: Media dieta.  
b) Salida entre las 14:00 horas y las 22:00 horas y regreso después de las 22:00 horas: Media dieta.  
c) Salida antes de las 14:00 horas y regreso antes de las 22:00 horas: Dieta completa.
3. Salidas de duración superior a 24 horas:

En el día de salida:

- a) Salida anterior a las 14:00 horas: Dieta completa.
- b) Salida entre las 14:00 horas y las 22:00 horas: Media dieta.
- c) En los días intermedios entre la salida y el regreso: Dieta completa.

En el día de regreso:

- a) Llegada entre las 14:00 horas y las 22:00 horas: Media dieta.
- b) Llegada después de las 22:00 horas: Dieta completa.

Se acuerda aumentar la cuantía de la dieta con pernoctación a 50 €.

Se mantendrán las mejoras que existan en cada empresa.

#### Artículo 20.º. Plus de asistencia

Por el concepto de plus de asistencia al trabajo se establece, durante los años 2012 y 2013, un plus por día efectivo de trabajo cuya cuantía es la que figura en las tablas salariales anexas de este Convenio. Este plus se abonará durante el período de incapacidad temporal.

#### Artículo 21.º. Permisos retribuidos especiales

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 20 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 64, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo, las duraciones del mismo serán las siguientes:

- A los 60 años, trece meses.
- A los 61 años, once meses.
- A los 62 años, nueve meses.
- A los 63 años, siete meses.

#### Artículo 22.º. Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda esta obligada a satisfacer su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

#### Artículo 23.º. Seguro de accidente

Las empresas vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este



Convenio, a concertar un seguro por fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 24.040,48 € (4.000.000 pesetas).

Las empresas entregarán a los trabajadores un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de los trabajadores correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza.

#### Artículo 24.º. Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

#### Artículo 25.º. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 26.º. Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El trabajo nocturno tendrá un incremento del 25% salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

#### Artículo 27.º. Ropa de trabajo

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar dos equipos completos a los trabajadores una vez al año.

### CAPÍTULO V CONTRATACIÓN

#### Artículo 28.º. Contrato eventual

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### Artículo 29.º. Contrato para la formación

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrán celebrar con los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerida para realizar un contrato en prácticas.

De acuerdo con la naturaleza de este contrato, no se podrán realizar contratos de formación por su nula formación teórica y mínimo adiestramiento necesario para las siguientes categorías:

- Ayudantes.
- Aprendices.
- Auxiliares de caja.
- Mozos especializados.
- Mozos.
- Cobrador.

La duración mínima del contrato de formación será de 6 meses, y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación teórica superior al 15% de la jornada prevista en este Convenio.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha formación.

Cuando la empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá en fraude de ley, por lo que automáticamente se reconvertirá en contrato indefinido.

Los salarios fijados para el contrato de formación serán los siguientes:

- El primer año el 80% del salario de la categoría para la que fue contratado independientemente de la edad del trabajador.
- Y el segundo año el 90% del salario de la categoría para la que fue contratado independientemente de la edad del trabajador.

#### Artículo 30.º. Contrato de trabajo en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de títulos universitarios y de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años o de 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al grupo 1.º «personal técnico titulado», y grupo 2.º «personal mercantil técnico no titulado», y «jefe de administración, contable y jefe de sección administrativa».

La retribución de los contratos en prácticas será para el primer año el 75%, y para el segundo año el 90% del salario de la categoría para la que ha sido contratado.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A tales efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate. No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

Si al término del contrato el trabajador continuara en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

#### Artículo 31.º. Contrato de carácter indefinido

En virtud de lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/97, de 16 de mayo, ambas partes acuerdan ampliar en un año la conversión en indefinidos los contratos temporales definidos en dicho texto.

#### Artículo 32.º. Contrato de fijo-discontinuo.

Tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos, los contratados para realizar trabajos fijos y pe-



riódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, o, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la empresa.

Los contratos eventuales que se vienen realizando para estas tareas se reconvertirán en fijos-discontinuos.

El contrato deberá detallar claramente

- La actividad cíclica o intermitente de que se trate.
- La determinación de la jornada y su distribución horaria.
- La duración estimada de la actividad fija discontinua.

El orden de llamamiento se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.

Artículo 33.º. Jubilación parcial y contrato de relevo

Las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio y, siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido sobre jubilación anticipada a los 64 años, así como, lo previsto para la jubilación parcial y el contrato de relevo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 34.º. Estabilidad en el empleo

Para los años 2012 y 2013, las empresas con 7 o más trabajadores están obligadas a tener, como mínimo, el 70% de su plantilla con trabajadores fijos o contratos indefinidos. Dicho porcentaje no se computará durante las campañas de Navidad y rebajas.

Artículo 35.º. Promoción de mozo a mozo especializado.

Todos los mozos que lleven dos años en dicha categoría profesional, pasarán automáticamente a mozo especializado.

## CAPÍTULO VI DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 36.º. Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora de este Convenio ha estado integrada por la Federación de Comercio de Albacete (integrada en FEDA) por la parte empresarial y UGT y CC OO por parte de los trabajadores.

Artículo 37.º. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un Presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial conforme al procedimiento establecido en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Arbitraje de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASEC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral

El domicilio social de esta Comisión de Arbitraje será en los locales de la Federación de Empresarios de Comercio de Albacete, sito en la calle Rosario, 29, de Albacete.

Artículo 38.º. Comisión de formación continua sectorial.

Estará integrada por las organizaciones de UGT, CC OO y la Federación de Empresarios de Comercio de Albacete.

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua, el conjunto de acciones formativas que





se desarrollen por las empresas, sus trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones, como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permita contabilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador, según lo establecido por el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las empresas facilitarán la asistencia a cursos de formación a sus trabajadores, siempre que estos cursos redunden tanto en beneficio de la propia empresa como profesionalmente al trabajador.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Elaboración o revisión y control de Planes Agrupados del Sector.
- b) Acordar las prioridades sectoriales de formación con la promoción profesional.
- c) Serán prioritarios aquellos planes que proporcionen titulaciones y que tengan validez en el mercado de trabajo.
- d) Los colectivos prioritarios receptores de la formación serán aquellos trabajadores/as con contratos temporales, mujeres, trabajadores/as no cualificados/as y mayores de 45 años.
- e) Establecer cláusulas que garanticen que el desarrollo de los Planes de Formación sea un proceso real, en horas presenciales, tutorías, acciones a distancia, etc.
- f) La elaboración y ejecución de los planes de formación será competencia de las partes integrantes de esta Comisión de Formación Continua Sectorial, quienes podrán contar con los asesores que cada una de las partes considere pertinentes.

El domicilio social de esta Comisión durante la vigencia del presente Convenio será en los locales de la Federación de Comercio de Albacete sitos en la calle del Rosario, 29, de Albacete.

Artículo 39.º. Garantías sindicales

Para los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, que acaben su mandato, la garantía sindical de un año que establece el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 68, apartado C), será de 24 meses en este Convenio.

Artículo 40.º. Despidos

Cuando se produzca el despido de personal o reducción de plantilla por las causas que fuere, las empresas comunicarán previamente su decisión a los comités de empresa, o delegados de personal, sin que el no hacerlo presuponga nulidad de despido o del expediente de regulación de empleo.

Artículo 41.º. Mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a la trabajadora en estado de embarazo, si por prescripción facultativa el puesto de trabajo fuera peligroso.

Artículo 42.º. Revisión médica

Todos los trabajadores afectados por este Convenio realizarán una revisión médica anual a través del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene.

Artículo 43.º. Salud laboral

Delegados de prevención:

Los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones contarán con 25 horas libres, además de las que puedan corresponder como delegados de personal.

Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales:

Se crea la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector de Comercio, será paritaria de trabajadores y empresarios.

Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95 estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales, tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.

#### ANEXO I:

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa con más de 6 trabajadores, deberá elaborar y concluir los planes de prevención, así como todas las exigencias legales que sean preceptivas.

Artículo 44.º. Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo para el Comercio en General y demás disposiciones de general aplicación.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

En el supuesto de que con carácter excepcional se considere la necesidad de la apertura algún día festivo, será imprescindible el acuerdo anterior de la Comisión Paritaria de este Convenio, previa solicitud a la misma, al menos con quince días de antelación.

Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para las partes afectadas por este Convenio. En el caso de controversias, resolverá la Dirección Provincial de Trabajo.

La asistencia de los trabajadores en caso de apertura será voluntaria.

Segunda

Las empresas de nueva creación y aquellas que se instalen en la provincia de Albacete durante la vigencia de este Convenio, no estarán obligadas a cumplir lo establecido en el artículo 34 del mismo.

Aquellas empresas que durante la vigencia del Convenio, cambiasen de titularidad, manteniendo o no el nombre comercial anterior, quedan exceptuadas de la presente disposición transitoria.

Tercera. Formación

Para la puesta en marcha efectiva de la Comisión de Formación, ambas partes concluyen que sería conveniente la creación de una subcomisión que reúna periódicamente para la presentación de proyectos comunes con especial incidencia en el estudio sobre necesidades formativas empresariales, captación de fondos públicos, ordenación de dichos fondos, sus beneficiarios y trabajadores afectados.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al II acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, y al Reglamento que lo desarrolla, publicados en el "Diario Oficial" de Castilla-La Mancha de fecha 11 de junio de 2009.

La Comisión Paritaria de este Convenio queda integrada en el Comité Paritario Regional a que hace referencia el título III en su artículo 33 del II acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

Segunda. Comisión técnica de evaluación de la siniestralidad

Objetivos:

A corto plazo:

Analizar las causas de los siniestros de mayor gravedad para establecer un plan de acción específico orientado a eliminarlas.

A medio y largo plazo:

Crear un foro de discusión y consenso entre agentes sociales y administraciones competentes en materia de prevención de riesgos laborales que eleve propuestas concretas a la Comisión Provincial de Salud Laboral susceptibles de aplicación en su ámbito de competencia o en el ámbito de la comunidad autónoma, a través de su traslado a la Comisión regional.

Componentes:

Los miembros de esta comisión técnica, dado su carácter eminentemente práctico, deben seleccionarse atendiendo a su formación y experiencia en el campo de la prevención de riesgos laborales, con el fin de que su aportación sea de la mayor utilidad para los trabajos a realizar. La composición propuesta es la siguiente:

Un vocal designado por cada una de las centrales sindicales más representativas (CC OO y UGT).

Dos vocales designados por la organización empresarial de Comercio.

Un vocal designado por el servicio de condiciones laborales de la Delegación de la Consejería de Industria y Trabajo en Albacete, que ostentará el cargo de presidente de la comisión.

Un vocal designado por la Inspección de Trabajo de Albacete, que actuará como ponente de los casos a estudiar por la comisión.

Metodología:

La forma de trabajo de esta comisión se basará en la metodología del caso ("role playing"), donde partiendo de una presentación de uno o más casos de accidentes laborales similares por parte de la Inspección de Trabajo, los miembros de la comisión analizarán sus causas y propondrán una batería de medidas para evitar que se vuelvan a producir.



En función del alcance, la priorización de las distintas medidas y el coste de desarrollar cada una de ellas, se elaborará un plan de acción, que se elevará a la Comisión Provincial de Salud Laboral, para su aprobación y búsqueda de la financiación necesaria.

En primera instancia y salvo en disposición en otro sentido de la Comisión Provincial, los gabinetes de prevención que mantienen los agentes sociales serán los encargados de llevar a cabo la ejecución de las distintas medidas propuestas.

El objetivo debe ser que a la finalización de la vigencia del presente Convenio se haya reducido substancialmente la accidentalidad en el sector. Se propone la realización de actividades formativas por parte de los trabajadores y empresarios, a fin de poder formar a delegados de prevención en las empresas de hostelería. Asimismo se incidirá en todo lo que esté relacionado con la formación en materia de prevención.

Tercera. Salud laboral

Las partes firmantes se adhieren al “Acuerdo Interprofesional en Materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva de Castilla-La Mancha”.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

A la finalización de la vigencia temporal de este Convenio, ambas partes se comprometen a estudiar la constitución de una comisión paritaria que analice las peticiones empresariales de apertura del sábado/s por la tarde durante la feria de la ciudad de Albacete.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear en el plazo máximo de seis meses desde la firma una comisión encargada de la actualización y adaptación del texto al AMAC o norma que lo sustituya, especialmente en lo referente a grupos profesionales, complemento personal de antigüedad, prestaciones complementarias de Seguridad Social, contrataciones y cualesquiera otras materias.

ANEXO I

**TABLA SALARIAL 2012 Y 2013**

**CONVENIO COLECTIVO PARA COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE**

Grupo I: Personal técnico titulado	
Titulado de Grado Superior	1.280,65 €
Titulado de Grado Medio	1.238,82 €
Ayudante Técnico Sanitario	1.155,37 €
Grupo II: Personal Mercantil técnico no titulado	
Jefe de personal, compras, ventas, y encargado general	1.155,82 €
Jefe de almacén, jefe de grupo, y jefe de acción mercantil	1.025,25 €
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, subastador	1.048,49 €
Grupo III: Personal Mercantil, propiamente dicho	
Viajante	1.002,06 €
Dependiente mayor	1.074,09 €
Dependiente a partir de 22 años	978,89 €
Ayudante	881,30 €
Aprendiz de 16 a 17 años	545,12 €
Aprendiz de 17 a 18 años	617,99 €
Grupo IV: Personal técnico no titulado	
Jefe Administrativo	1.074,09 €
Contable	978,89 €
Jefe de Sección Administrativa	1.002,06 €
Cajero	909,21 €
Oficial Administrativo u operador de máquinas contables	978,89 €
Auxiliar Administrativo y perforista	902,87 €
Auxiliar de caja	902,87 €
Grupo V: Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	
Escaparatista	971,46 €
Mozo especializado	902,87 €



Miércoles, 24 Abril de 2013

Mozo	879,63 €
Oficial de 1. <sup>a</sup> , chófer de 1. <sup>a</sup>	917,10 €
Oficial de 2. <sup>a</sup> , chófer de 2. <sup>a</sup>	902,87 €
Telefonista	902,87 €
Cobrador	894,93 €
Otros Conceptos	
20.º– Plus de asistencia:	
Mayores de 18 años	4,80 €
Menores de 18 años	2,43 €
Artículo 19.º– Dietas: Media jornada	12,91 €
Jornada completa	25,84 €
Jornada completa con pernoctación	51,61 €
Artículo 18.º– Kilometraje: Kilómetro	0,36 €
Albacete, 9 de abril de 2013.–El Coordinador de Empleo, Juan Luis García Ríos.	5.616