

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 1411

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

ANUNCIO

Convenio o Acuerdo: COMERCIO GENERAL.

Expediente: 16/01/0047/2013.

Fecha: 26/03/2014.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO.

Código 16000055011981.

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO PARA LA PROVINCIA DE CUENCA" (código de convenio nº 16000055011981), para los años 2013 a 2015, suscrito de una parte, en representación de la "Asociación Provincial del Pequeño y Mediano Comercio de Cuenca", por D. Pedro José Evangelio Sáiz, D. José M^a Murcia Alonso y D. Jesús Hontana Torremocha, y de otra, por la parte social, en representación de las Centrales Sindicales CC.OO y UGT, por D^a Francisca Navarro Jiménez, D^a Laura Garrote Valencia, D^a M^a Carmen Montilla Ballesteros, D. Julián Parra Sánchez, D^a M^a Leonor Gascón Gascón, D. Ramón Correoso Martínez, D. José Gallego Izquierdo, D. Diego Fernández Cantero y D. Francisco Gómez Merencio, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 121/2012 de 02 de agosto, (D.O.C-M. de 6 de agosto de 2012) 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, en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía

ACUERDAN:

1º. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, así como su archivo y depósito en estos Servicios Periféricos, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuenca, 26 de marzo de 2014.

EL COORDINADOR PROVINCIAL,

JESUS JAEN PERAL

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DE CUENCA 2013 – 2015**INDICE****NOTA PREVIA SOBRE TERMINOS DE GÉNERO**

ARTÍCULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL

ARTÍCULO 2º.- AMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 3º.- AMBITO TERRITORIAL

ARTÍCULO 4º.- AMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA Y PRORROGA

ARTÍCULO 6º.- COMPENSACION Y ABSORCION

REGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 7º.- JORNADA MAXIMA ANUAL Y HORARIO

ARTÍCULO 8º.- VACACIONES

ARTÍCULO 9º.- INASISTENCIA RETRIBUIDA

ARTÍCULO 10º.- MATERNIDAD

ARTÍCULO 11º.- CONTRATACION

ARTÍCULO 12º.- ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 13º.- INCREMENTO SALARIAL

ARTÍCULO 14º.- RENDIMIENTO MINIMO

ARTÍCULO 15º.- INCENTIVOS

ARTÍCULO 16º.- SALARIO-HORA INDIVIDUAL

COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTÍCULO 17º.- PLUS CONVENIO

ARTÍCULO 18º.- PLUS COMPENSATORIO

ARTÍCULO 19º.- PERSONALES

ARTÍCULO 20º.- POR PUESTO DE TRABAJO

ARTÍCULO 21º.- DE CANTIDAD.- Horas Extraordinarias

ARTÍCULO 22º.- NOCTURNIDAD.-

ARTÍCULO 23º.- DE VENCIMIENTO SUPERIOR A UN MES.-

ARTÍCULO 24º.- PROMOCION CULTURAL

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES. MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 25º.- COMPENSACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 26º.- AYUDA POR JUBILACION

ARTÍCULO 27º.- COMPLEMENTO A LA PROTECCION FAMILIAR

ARTÍCULO 28º.- PLUS DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 29º.- DIETAS

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 30º.- DELIMITACION DE LAS FUNCIONES DEL CONDUCTOR

ARTÍCULO 31º.- COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 32º.- DE LOS SINDICATOS

ARTÍCULO 33º.- DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 34º.- CLAUSULA DE INAPLICACION (O DE DESCUELQUE).-

ARTÍCULO 35º.- LEGISLACION SUBSIDIARIA

ARTÍCULO 36º.- FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

ARTÍCULO 37º.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 38º.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 39º.- PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS POR INAPLICACION

ARTÍCULO 40º.- MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVEER LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AMBITO LABORAL

ARTÍCULO 41º.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA
DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA
DISPOSICION ADICIONAL TERCERA
DISPOSICION ADICIONAL CUARTA
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2013
ANEXO II.- TABLA SALARIAL 2014
ANEXO III.-TABLA SALARIAL 2015
ANEXO IV.-DEFINICION CATEGORIAS Y OTROS
NOTA PREVIA SOBRE TÉRMINOS DE GÉNERO

Todas las referencias en el texto de este Convenio a “trabajadores”, “dependientes”, se entenderán indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en este sector.

Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino, es una convención gramatical. Por tanto cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

ARTÍCULO. 1º.- AMBITO FUNCIONAL: Quedan sometidas a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas 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, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO PERSONAL.- Quedan comprendidos en este convenio todos los trabajadores/as de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones del artículo 1º 3) C y 2º 1) A del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3º.- AMBITO TERRITORIAL.- Las disposiciones del presente convenio regirán en Cuenca y su provincia.

ARTÍCULO 4º.- AMBITO TEMPORAL.- El presente convenio, sea cual sea la fecha de su publicación regirá a todos los efectos, incluso los económicos, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA Y PRORROGA.- Este convenio se entiende automáticamente denunciado al término de su vigencia pactada, manteniéndose su vigencia durante la negociación de un nuevo Convenio y por un periodo máximo de 2 años.

ARTÍCULO 6º.- COMPENSACION Y ABSORCION.- Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

REGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 7º.- JORNADA MAXIMA ANUAL Y HORARIO.- Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán una jornada en cómputo anual de 1.805 horas y 20 minutos de trabajo efectivo. Si como consecuencia de la distribución semanal de la jornada pudiera individualmente superarse el indicado tiempo de trabajo, las vacaciones anuales del trabajador/a afectado, serán incrementadas en lo preciso para evitar que se produzca el indicado exceso.

Aquellos trabajadores/as que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio y como consecuencia de la distribución semanal de la jornada pudiera individualmente superar la jornada máxima anual pactada, vinieran compensando el exceso mediante la acumulación de días completos, seguirán manteniendo este sistema de compensación.

Los trabajadores/as de Cuenca capital durante cinco días de la feria de San Julián coincidiendo con la semana central y durante las fiestas de San Mateo solo trabajarán durante la jornada de la mañana, siendo esta igual a la del resto del año

Los trabajadores/as de Cuenca capital que con anterioridad de la entrada en vigor de este Convenio y con arreglo al acuerdo de horarios que ahora se deja sin efecto, tenían excluidas de su jornada de trabajo las tardes del día de Pascua de Navidad y de Pascua de Resurrección, y en virtud del presente Convenio pasen a trabajar esas dos tardes, el posible exceso de jornada que se pudiera generar, se compensara con un día de descanso si se trabajan las dos tardes, o con una tarde de descanso si se trabajase una de ellas.

Asimismo quedan derogados en su integridad los Acuerdos que bajo el título "CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO DE LA CIUDAD DE CUENCA", que recogía el BOP de la provincia de Cuenca n° 151 de fecha 31 de diciembre de 1997.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

En caso de discrepancia tendrán preferencia aquellos trabajadores/as con cargas familiares.

ARTÍCULO 8°.- VACACIONES.- El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones mínimo de treinta días naturales.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base, aumentos periódicos por años de servicios o complementos "ad personam", plus compensatorio, y plus convenio, de acuerdo con el cuadro de salarios que figuran en el anexo al presente Convenio.

En cuanto a la fijación de períodos de disfrute de las mismas, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo las partes convenir la división en dos del período total.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, o lactancia natural o con el permiso por maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que corresponden. Gozarán también de este derecho quienes estén disfrutando del permiso de paternidad.

La empresa y los trabajadores/as confeccionarán a primeros de cada año el calendario anual relativo a horario, jornada. Cualquier discrepancia será sometida a la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 31 de este Convenio.

ARTÍCULO 9°.- INASISTENCIA RETRIBUIDA.- En los supuestos taxativamente previstos en el artículo 37-3° del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a percibirá durante su ausencia, dentro del margen que para éste señala dichos preceptos, el sueldo total, aumentos por años de servicio o complementos "ad personam", plus compensatorio y plus de convenio, que con arreglo a su categoría profesional le corresponda por el presente convenio.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) El permiso retribuido por nacimiento de hijos, se fija en cuatro días naturales.
- h) Por boda de familiares hasta el 2° grado de consanguinidad ó afinidad, el trabajador disfrutará de un día de permiso retribuido.
- i) Por el tiempo necesario para acompañar a un hijo menor a asistencia médica, justificándolo adecuadamente.
- j) Por el tiempo indispensable para acudir el trabajador a consulta médica, justificándola cumplidamente.

ARTÍCULO 10º.- MATERNIDAD

1.- Lactancia

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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En caso de optar la trabajadora por la acumulación en jornadas completas a continuación del permiso de maternidad tendrá derecho a veintidós días laborales.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2.- Excedencia

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivos, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, 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.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

ARTÍCULO 11º.- CONTRATACION

1.- Fija ó Indefinida.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitan la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizarán nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

2.- Eventuales por circunstancias de la producción.

La duración máxima de este contrato será de DOCE MESES dentro de un período de DIECIOCHO MESES. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior el período de 18 meses se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

3.- Estabilidad en el empleo.

Durante el tiempo de vigencia de este convenio y, salvo causa justificada, las empresas de 6 ó más trabajadores/as se obligan a mantener una plantilla compuesta por al menos un 65% del personal con contratos de carácter fijo.

Esos porcentajes no serán de aplicación a épocas de alta actividad tales como Navidad, rebajas, Semana Santa, Ferias ó similares.

Se excluyen del cómputo los contratos formativos, de interinaje, de inserción, de relevo y de sustitución por anticipo de la edad de jubilación.

ARTÍCULO 12º.- ESTRUCTURA SALARIAL.- La retribución económica de los trabajadores/as afectados por el presente convenio estará sujeta a la siguiente estructura salarial:

1.- SALARIO BASE MENSUAL, que figura en las Tablas Anexas I, II y III.

2.- COMPLEMENTOS SALARIALES, que se especifican en los artículos siguientes, concretamente del 17º al 24º.

ARTÍCULO 13º.- INCREMENTO SALARIAL.-

- Período 1-1-2013 a 31-12-2013

Se mantienen las tablas salariales del año 2012.

El plus convenio ascenderá el año 2013 a 51,35 euros mensuales por 15,5 pagas.

- Período 1-1-2014 a 31-12-2014

Se mantienen las tablas salariales del año 2012.

El plus convenio ascenderá el año 2014 a 51,35 euros mensuales por 15,5 pagas.

- Período 1-1-2015 a 31-12-2015

Incremento del 0,6 % en todos los conceptos económicos del convenio.

El plus convenio ascenderá el año 2015 a 51,66 euros mensuales por 15,5 pagas.

ARTÍCULO 14º.- RENDIMIENTO MINIMO.- Dadas las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimiento mínimo en las actividades reguladas por la diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad comercial de la localidad.

No obstante, las empresas, dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimiento, a cuyo fin deberán oír a los representantes de los trabajadores/as, conforme señala el artículo 64, 1.3 E) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 15º.- INCENTIVOS.- Cuando las empresas establezcan unas tablas de rendimiento y el trabajador/a exceda del mínimo fijado, percibirá la prima ó incentivo que previamente se establezca, de acuerdo con el procedimiento que a estos efectos señala la Orden Ministerial de 22 de noviembre de 1.973, que desarrolla el Decreto de 17 de agosto de 1.973, sobre or-denación del salario.

Las tarifas de remuneración por incentivo habrán de calcularse de modo que el trabajador/a de normal capacidad y rendimiento obtenga, por lo menos, una retribución superior en un 25 por 100 al salario establecido en el presente convenio para su categoría.

ARTÍCULO 16º.- SALARIO-HORA INDIVIDUAL.- De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 17 de agosto de 1.973, sobre ordenación del salario y en la Orden Ministerial de 22 de noviembre del mismo año que lo desarrolla, la determinación del salario-hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$(365+G) \times S + A$$

S.H.I.= -----

Dt. x 6,66

En dicha fórmula:

S.H.I.: Es el salario-hora individual.

G.: Es el número de días de retribución que corresponda por gratificación extraordinaria de Navidad, Julio, Beneficios y Cultural.

S.: Es el salario de la tabla.

A.: Es el complemento "ad personam" + plus compensatorio.

Dt.: Los días trabajados del año, deducidos los domingos, festivos, abonables y vacaciones.

6,66: Las horas de la jornada máxima legal.

COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTICULO 17º.- PLUS CONVENIO.- Todos los trabajadores/as percibirán un plus convenio, lineal e igual para todas las categorías profesionales, de abono mensual y que se percibirá por 15,5 pagas. El importe de dicho plus será el que establece la tabla salarial en cada momento.

ARTICULO 18º.- PLUS COMPENSATORIO.-

Se establece un plus compensatorio para todos los trabajadores/as con un mínimo de dos meses de antigüedad en la empresa, sustitutivo del complemento personal de antigüedad, con carácter revalorizable, en el mismo porcentaje que el salario base, cotizable y proporcional a la jornada laboral del trabajador/a.

La cuantía del plus compensatorio para los años 2013 y 2014 será de 55 euros/mes, y para el año 2015 será de 55,33 euros/mes, y se abonará en las pagas extraordinarias. (15,5 pagas).

Absentismo: Con la segunda baja por I.T. o segunda falta de asistencia al trabajo en el período del año natural, la cuantía del plus compensatorio se dejará de percibir durante el mes siguiente.

Con la tercera baja por I.T. o tercera falta de asistencia al trabajo en el período del año natural, la cuantía del plus compensatorio se dejará de percibir durante los 4 meses siguientes.

En ambos casos, salvo, cuando la baja o falta de asistencia al trabajo sea por alguna de las causas siguientes:

Accidente laboral; accidente o ausencia que conlleve hospitalización, intervención quirúrgica, inmovilizado de miembros o recuperación; licencias retribuidas; descansos legales; vacaciones; baja relacionada con la maternidad; huelga legal o actividades de representación legal de los trabajadores.

ARTÍCULO 19º.- PERSONALES.-

A) Complemento "Antigüedad Consolidada":

Desde el día 1 de enero de 2012 quedan congelados los aumentos periódicos por años de servicio (complemento personal de antigüedad).

Se crea un complemento "ad personam" que estará compuesto por la cantidad correspondiente a la antigüedad efectivamente cobrada por el trabajador a la fecha del mes anterior a la firma y la antigüedad correspondiente y proporcional al cuatrienio en curso, considerando como año completo exclusivamente los periodos superiores a 6 meses, siempre que el contrato del trabajador en el momento de la firma sea indefinido.

Este complemento revalorizable no será compensable ni absorbible.

B) Gratificación especial por idiomas:

Los trabajadores/as con conocimiento acreditado ante su empresa de una ó más lenguas ó idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado con la empresa, percibirán un aumento del 10% del salario base de su categoría por cada idioma.

ARTÍCULO 20º.- POR PUESTO DE TRABAJO.- Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

El personal que no estando clasificado como escaparatista y realice no obstante con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, un plus del 10% del salario base de su categoría y aumentos por años de servicio o complementos "ad personam" y plus compensatorio.

ARTÍCULO 21°.- DE CANTIDAD.- Horas Extraordinarias.

Se tendrá en cuenta para su realización, cómputo y abono cuanto señala el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario hora que resulte de aplicación de la fórmula del artículo 16 de este convenio servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias con un incremento del 75% en las horas extraordinarias de días laborables y el 150% en las de domingos y festivos.

ARTÍCULO 22°.- NOCTURNIDAD.- Las horas trabajadas en 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, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre la hora ordinaria.

ARTÍCULO 23°.- DE VENCIMIENTO SUPERIOR A UN MES.-

A) Gratificación extraordinaria:

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de Julio que establece el artículo 11° de la Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, serán equivalentes al importe de una mensualidad cada una.

Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas siguientes:

La de Navidad el 22 de Diciembre, y si este fuese festivo, el día laboral inmediato anterior.

La de Julio el 15 y si este fuese festivo, el día inmediato anterior.

Cada gratificación estará constituida por el salario que para cada categoría figura en la tabla anexa al convenio, más el aumento por años de servicio o complementos "ad personam", plus compensatorio, plus de convenio y complemento a la protección familiar.

El importe de dicha gratificación será prorrateable al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

B) Gratificaciones en función de las ventas o beneficios:

El importe de la gratificación a que se refiere el artículo 44 de la vigente Ordenanza de Trabajo en el Comercio será como mínimo de una mensualidad al año, abonándose a razón del salario que para cada categoría establece la tabla salarial anexa, aumentos por años de servicio o complementos "ad personam", plus compensatorio, plus de convenio y complemento a la protección familiar.

Dicha gratificación se abonará dentro del primer trimestre de cada año y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el mismo, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja temporal por accidente de trabajo.

ARTÍCULO 24°.- PROMOCION CULTURAL.- Con esta finalidad todos los trabajadores/as sujetos a este convenio tendrán derecho a una paga de media mensualidad, calculada sobre el salario que para cada categoría figura en la tabla anexa, más antigüedad o complementos "ad personam", plus compensatorio, plus convenio por mitad y complemento de protección familiar y que se abonará por las empresas dentro de la primera quincena del mes de octubre de cada año. Su cómputo será anual.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES. MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 25°.- COMPENSACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.- En caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo ó enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la empresa, por el periodo de un año, como máximo, el salario base que le corresponda por el presente convenio, incrementándose los aumentos por años de servicio o complementos "ad personam", plus compensatorio, más el complemento de ayuda familiar y plus convenio.

ARTÍCULO 26°.- AYUDA POR JUBILACION.- Las empresas concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores/as con diez años, como mínimo, de antigüedad en la misma y que se jubilen durante la vigencia del convenio.

Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años, 8 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 61 años, 7 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 62 años, 6 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 63 años, 5 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 64 años, 4 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 65 años, 3 mensualidades.

Dichas cantidades serán calculadas sobre el salario real.

Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente. Si cumplidos los 65 años de edad y seis meses más el trabajador/a no solicitase la jubilación perdería el derecho a este complemento.

ARTÍCULO 27º.- COMPLEMENTO A LA PROTECCION FAMILIAR.- Con este nombre se establece un complemento para todo trabajador/a que acredite su situación familiar mediante el Libro de Familia. En caso de que ambos cónyuges trabajen, en la actividad comercial regulada por este convenio, los dos percibirán este complemento. Su abono será mensual y su importe de acuerdo con la siguiente escala, se calculará sobre el salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento.

a) Casado sin hijos, el 12,20%.

b) Con 1 hijo a cargo menor de edad, el 13,15%.

c) Con 2 hijos a cargo menores de edad, el 14,20%.

d) Con 3 ó más hijos a cargo menores de edad, el 15,20%

ARTÍCULO 28º.- PLUS DE TRANSPORTE.- Tendrán derecho a el aquellos trabajadores/as que a 31 de mayo de 1.982 vinieran percibiéndolo en sus empresas.

Su cuantía será de 0,36 Euros por día de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 29º.- DIETAS

Del 1-1-2013 a 31-12-2013 las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio se abonarán de las siguientes cuantías:

- Comida: 10,87 Euros

- Cena: 10,87 Euros

Del 1-1-2014 a 31-12-2014

- Comida: 10,87 Euros

- Cena: 10,87 Euros

Del 1-1-2015 a 31-12-2015

- Comida: 10,94 Euros

- Cena: 10,94 Euros

Si por causas debidamente justificadas, las cantidades antes señaladas no fueren suficientes para atender el gasto efectivamente producido, se abonará por la empresa la diferencia.

Pernocta: Se abonarán los gastos que se justifique por este concepto, siempre que el establecimiento sea de categoría acorde al trabajo que origina el desplazamiento.

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 30º.- DELIMITACION DE LAS FUNCIONES DEL CONDUCTOR.- Las funciones de conductores/as de vehículos en las actividades comprendidas en el presente convenio serán las propias que establece el artículo 16 de la vigente Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera.

ARTÍCULO 31º.- COMISION PARITARIA.- Se establece para la interpretación del presente convenio, discrepancias o aplicación del mismo, una Comisión Paritaria, formada por tres vocales designados por las Centrales Sindicales firmantes y otros tres por la Asociación Provincial del Comercio de Cuenca. Su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se susciten ante la jurisdicción competente, será la que se indica en este artículo.

ARTÍCULO 32°.- DE LOS SINDICATOS.- La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios/as.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

ARTÍCULO 33°.- DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.- Las funciones y garantías de los representantes legales de los trabajadores/as, sean Delegados de Personal o Comité de Empresa, serán aquellas que marca el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 34°.- CLAUSULA DE INAPLICACION (O DE DESCUELQUE).- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores/as y a sus asesores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación.

Las empresas deberán adoptar la documentación necesaria (Memoria explicativa, Balances, Cuenta de resultados, Cartera de pedidos, Situación financiera, Planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales, posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 35°.- LEGISLACION SUBSIDIARIA.- En todo lo no pactado en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 36°.- FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL.- Las partes firmantes reconocen la conveniencia de que se organicen, implanten y promociónen cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

A tal fin los trabajadores/as que pretendan asistir a acciones formativas presenciales relacionadas con su puesto de trabajo, dispondrán de un crédito anual máximo de veinticinco horas que serán a cargo de la empresa.

El trabajador/a solicitante, deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

El trabajador/a habrá de acreditar ante la empresa la inscripción, asistencia y aprovechamiento del curso, debiendo preavisarse con quince días de antelación. La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador/a a una acción formativa mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas ó de producción. Las discrepancias que se planteen serán resueltas de modo inapelable por la Comisión Paritaria.

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras, se otorgara preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al trabajo procedentes del permiso de maternidad o paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Con el fin de facilitar la promoción profesional de las trabajadoras, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservara al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

ARTÍCULO 37°.- SALUD LABORAL.- Empresas y trabajadores/as se comprometen a la más estricta observancia de las medidas exigibles en materia de riesgos laborales y salud laboral.

Las empresas estarán obligadas a llevar a cabo vigilancia de la salud específica de los trabajadores/as a su servicio, lo que supone, entre otras cosas la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera que realizaran tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.

ARTÍCULO 38°.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "ACUERDO SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA" y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

ARTÍCULO 39º.- PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS POR INAPLICACIÓN.

En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores/as por la aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores/as, solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A dicha solicitud se acompañará memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia o improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiese acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación previsto en el ASEC-CASTILLA LA MANCHA.

ARTÍCULO 40º.- MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. A tal efecto se crea una Comisión de seguimiento integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores/as, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.

Asimismo, se respetara la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de genero, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- la no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- Las ofertas de empleo se redactaran de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizaran modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando las suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

ARTÍCULO 41º.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

a) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

b) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Se establece la jubilación anticipada según lo previsto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

El trabajador/a que pretenda acogerse a los beneficios que tales disposiciones comportan deberá obtener de su empresario el consentimiento expreso y por escrito en el que se asumen las obligaciones legalmente establecidas.

Dicho consentimiento, cuya concesión es facultativa, llevará aparejado para el trabajador/a solicitante, caso de obtenerse, la pérdida de cualquier otra ayuda a la jubilación establecida en la Ordenanza Laboral ó Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

CATEGORIAS:

A) AYUDANTE DE DEPENDIENTE-DEPENDIENTE

Los trabajadores/as con categoría profesional de ayudante de dependiente/a pasarán a la categoría de dependiente/a de modo automático al cumplir los 22 años de edad.

B) MOZO- MOZO ESPECIALIZADO

Los trabajadores/as que desempeñen durante dos años consecutivos en la empresa las funciones de mozo, ascenderán, pasado ese tiempo, a la categoría de mozo especializado.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA**CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS.-**

El coste de su obtención correrá a cargo de la empresa siempre y cuando el trabajador/a permanezca en ella durante un año a contar de la fecha de su obtención. Caso contrario, el importe se descontará de la liquidación finiquito.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

A consecuencia de la derogación de la Ordenanza de trabajo para el Comercio, y la desaparición de las referencias que a la misma se mencionaba en algunos artículos del Convenio, las partes firmantes acuerdan seguir aplicando lo recogido en el Anexo IV de este Convenio.

ANEXO I**CONVENIO DE COMERCIO****TABLA SALARIAL DE 1-1-2013 A 31-12-2013****GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO:**

a) Titulado/a de grado superior	1.010,71 €
b) Titulado/a de grado medio	930,90 €
c) Ayudante/a técnico sanitario	877,30 €

GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:-**- Técnico/a no titulado:**

a) Director/a	1.038,89 €
b) Jefe/a de división	993,83 €
c) Jefe/a de personal	982,55 €
d) Jefe/a de compras	982,55 €
e) Jefe/a de ventas	982,55 €
f) Encargado/a general	982,55 €
g) Jefe/a de sucursal o supermercado	930,89 €
h) Jefe/a de almacén	930,89 €
i) Jefe/a de grupo	930,89 €
j) Jefe/a de servicio mercantil	904,10 €
k) Encargado/a establecimiento Vendedor/a-Comprador/a	888,42 €
l) Intérprete	888,42 €

- Personal mercantil propiamente dicho:

ll) Viajante/a	874,42 €
m) Corredor/a de plaza	874,42 €
n) Dependiente/a mayor	966,43 €
ñ) Dependiente/a	884,99 €
o) Ayudante/a	809,01 €
p) Aprendiz de 18 años con contrato escrito, (S.M.I.)	640,85 €

GRUPO III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:

- Personal técnico/a no titulado:

a) Director/a	1.038,89 €
b) Jefe/a de división	993,83 €
c) Jefe/a administrativo	946,96 €
d) Secretario/a	922,39 €
e) Contable	893,97 €
f) Jefe/a sección administrativa	914,87 €

- Personal administrativo propiamente dicho:

g) Contable, cajero/a, taquimecanógrafa/o	893,97 €
h) Oficial administrativo y operario/a de máquinas contables	885,00 €
i) Auxiliar administrativo o perforista	822,41 €
j) Aspirante de 16 a 18 años (S.M.I.)	640,85 €
k) Auxiliar de caja 16 a 18 años (S.M.I.)	640,85 €
l) Auxiliar de caja mayor de 18 años	813,49 €

GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.

a) Jefe/a de sección de servicios	904,05 €
b) Dibujante/a	904,05 €
c) Escaparatista	904,05 €
d) Ayudante/a	813,44 €
e) Delineante/a	823,66 €
f) Visitador/a	823,66 €
g) Rotulista	823,66 €
h) Cortador/a	862,64 €
i) Ayudante/a cortador/a	818,43 €
j) Jefe/a de taller	874,03 €
k) Profesional oficio de primera	865,40 €
l) Profesional oficio de segunda Conductor/a-Repardidor/a	847,45 €
ll) Profesional oficio de tercera o Ayudante/a	822,41 €
m) Capataz	851,06 €
n) Mozo/a especializado/a	822,41 €
ñ) Ascensorista	805,48 €
o) Telefonista	805,48 €
p) Mozo/a	805,48 €
q) Empaquetadora/o	805,48 €
r) Repasadora/o de medias	805,48 €
s) Cosedora/o de sacos	805,48 €

GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO

a) Conserje	851,05 €
-------------	----------

b) Cobrador/a	822,82 €	
c) Vigilante/a, sereno/a, ordenanza, portero/a	805,44 €	
d) Personal de limpieza (5,86€/hora incluida P/P pagas extraordinarias)	5,86 €	
PLUS CONVENIO.- 51,35€ LINEALES/MES (POR 15,5 PAGAS)	51,35 €	
DIETAS:		
COMIDA	10,87€	
CENA	10,87€	

ANEXO II**CONVENIO DE COMERCIO****TABLA SALARIAL DE 1-1-2014 A 31-12-2014**

GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO:

a) Titulado/a de grado superior	1.010,71 €
b) Titulado/a de grado medio	930,90 €
c) Ayudante/a técnico sanitario	877,30 €

GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:-

- Técnico/a no titulado:

a) Director/a	1.038,89 €
b) Jefe/a de división	993,83 €
c) Jefe/a de personal	982,55 €
d) Jefe/a de compras	982,55 €
e) Jefe/a de ventas	982,55 €
f) Encargado/a general	982,55 €
g) Jefe/a de sucursal o supermercado	930,89 €
h) Jefe/a de almacén	930,89 €
i) Jefe/a de grupo	930,89 €
j) Jefe/a de servicio mercantil	904,10 €
k) Encargado/a establecimiento Vendedor/a-Comprador/a	888,42 €
l) Intérprete	888,42 €

- Personal mercantil propiamente dicho:

ll) Viajante/a	874,42 €
m) Corredor/a de plaza	874,42 €
n) Dependiente/a mayor	966,43 €
ñ) Dependiente/a	884,99 €
o) Ayudante/a	809,01 €
p) Aprendiz de 18 años con contrato escrito, (S.M.I.)	640,85 €

GRUPO III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:

- Personal técnico no titulado:

a) Director/a	1.038,89 €
b) Jefe/a de división	993,83 €

c) Jefe/a administrativo	946,96 €
d) Secretario/a	922,39 €
e) Contable	893,97 €
f) Jefe/a sección administrativa	914,87 €

- Personal administrativo propiamente dicho:

g) Contable, cajero/a, taquimecanógrafa/o	893,97 €
h) Oficial administrativo y operario/a de máquinas contables	885,00 €
i) Auxiliar administrativo o perforista	822,41 €
j) Aspirante de 16 a 18 años (S.M.I.)	640,85 €
k) Auxiliar de caja 16 a 18 años (S.M.I.)	640,85 €
l) Auxiliar de caja mayor de 18 años	813,49 €

GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.

a) Jefe/a de sección de servicios	904,05 €
b) Dibujante/a	904,05 €
c) Escaparatista	904,05 €
d) Ayudante/a	813,44 €
e) Delineante/a	823,66 €
f) Visitador/a	823,66 €
g) Rotulista	823,66 €
h) Cortador/a	862,64 €
i) Ayudante/a cortador/a	818,43 €
j) Jefe/a de taller	874,03 €
k) Profesional oficio de primera	865,40 €
l) Profesional oficio de segunda Conductor/a-Repardidor/a	847,45 €
ll) Profesional oficio de tercera o Ayudante	822,41 €
m) Capataz	851,06 €
n) Mozo/a especializado	822,41 €
ñ) Ascensorista	805,48 €
o) Telefonista	805,48 €
p) Mozo/a	805,48 €
q) Empaquetadora/o	805,48 €
r) Repasadora/o de medias	805,48 €
s) Cosedora/o de sacos	805,48 €

GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO

a) Conserje	851,05 €
b) Cobrador/a	822,82 €
c) Vigilante/a, sereno/a, ordenanza, portero/a	805,44 €
d) Personal de limpieza (5,86€/hora incluida P/P pagas extraordinarias)	5,86 €

PLUS CONVENIO.- 51,35€ LINEALES/MES (POR 15,5 PAGAS) 51,35 €

DIETAS:

COMIDA	10,87€
CENA	10,87€

ANEXO III**CONVENIO DE COMERCIO****TABLA SALARIAL DE 1-1-2015 A 31-12-2015**

(+0,6% sobre tabla de 2014)

GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO:

a) Titulado/a de grado superior	1.016,77 €
b) Titulado/a de grado medio	936,49 €
c) Ayudante/a técnico sanitario	882,56 €

GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:-

- Técnico/a no titulado:

a) Director/a	1.045,12 €
b) Jefe/a de división	999,79 €
c) Jefe/a de personal	988,45 €
d) Jefe/a de compras	988,45 €
e) Jefe/a de ventas	988,45 €
f) Encargado/a general	988,45 €
g) Jefe/a de sucursal o supermercado	936,48 €
h) Jefe/a de almacén	936,48 €
i) Jefe/a de grupo	936,48 €
j) Jefe/a de servicio mercantil	909,52 €
k) Encargado/a establecimiento Vendedor/a-Comprador/a	893,75 €
l) Intérprete	893,75 €

- Personal mercantil propiamente dicho:

ll) Viajante/a	879,67 €
m) Corredor de plaza	879,67 €
n) Dependiente/a mayor	972,23 €
ñ) Dependiente/a	890,30 €
o) Ayudante/a	813,86 €
p) Aprendiz de 18 años con contrato escrito, (S.M.I.)	644,70 €

GRUPO III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:

- Personal técnico no titulado:

a) Director/a	1.045,12 €
b) Jefe/a de división	999,79 €
c) Jefe/a administrativo	952,64 €
d) Secretario/a	927,92 €
e) Contable	899,33 €
f) Jefe/a sección administrativa	920,36 €

- Personal administrativo propiamente dicho:

g) Contable, cajero/a, taquimecanógrafa/o	899,33 €
---	----------

h) Oficial administrativo y operario/a de máquinas contables	890,31 €	
i) Auxiliar administrativo o perforista	827,34 €	
j) Aspirante de 16 a 18 años (S.M.I.)	644,70 €	
k) Auxiliar de caja 16 a 18 años (S.M.I.)	644,70 €	
l) Auxiliar de caja mayor de 18 años	818,37 €	
GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.		
a) Jefe/a de sección de servicios	909,47 €	
b) Dibujante/a	909,47 €	
c) Escaparatista	909,47 €	
d) Ayudante/a	818,32 €	
e) Delineante/a	828,60 €	
f) Visitador/a	828,60 €	
g) Rotulista	828,60 €	
h) Cortador/a	867,82 €	
i) Ayudante/a cortador/a	823,34 €	
j) Jefe/a de taller	879,27 €	
k) Profesional oficio de primera	870,59 €	
l) Profesional oficio de segunda Conductor/a-Repardidor/a	852,53€	
ll) Profesional oficio de tercera o Ayudante	827,34 €	
m) Capataz	856,17 €	
n) Mozo/a especializado	827,34 €	
ñ) Ascensorista	810,31 €	
o) Telefonista	810,31 €	
p) Mozo/a	810,31 €	
q) Empaquetadora/o	810,31 €	
r) Repasadora/o de medias	810,31 €	
s) Cosedora/o de sacos	810,31 €	
GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO		
a) Conserje	856,16 €	
b) Cobrador/a	827,76 €	
c) Vigilante/a, sereno/a, ordenanza, portero/a	810,27 €	
d) Personal de limpieza (5,90€/hora incluida P/P pagas extraordinarias)	5,90 €	

PLUS CONVENIO.- 51,66€ LINEALES/MES (POR 15,5 PAGAS) 51,66 €

DIETAS:

COMIDA 10,94€

CENA 10,94€

ANEXO IV**Definición de categorías profesionales y normas sobre aprendizaje****Personal técnico titulado**

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

b) Titulado de grado medio.- Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

c) Ayudante técnico sanitario.- Es quien, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo la faculta al servicio del personal de la Empresa y por cuenta y bajo dependencia de ésta.

Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho

Técnicos no titulados.

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

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

c) Jefe de personal.- Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

d) Jefe de compras.- Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

e) Jefe de ventas.- Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

f) Encargado general.- Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

g) Jefe de sucursal.- Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

Jefe de supermercado.- Es el trabajador que está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación propias de la Empresa.

h) Jefe de almacén.- Es el que esta al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

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

j) Jefe de sección mercantil.- Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías. En esta categoría profesional se considerará al Jefe de almacén en supermercados y auto-servicio de alimentación.

k) Encargado de establecimiento.- Es el que está al frente de un pequeño establecimiento bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

Vendedor-Subastador.- Es el que, a las órdenes de un mayorista de carne, pescado o fruta, etc., y con conocimiento de las calidades y clase de los artículos, lleva a cabo la subasta de éstos.

Comprador-Subastador.-Es el que, en nombre de un detallista de carne, pescado o fruta, etc., y con conocimientos suficientes de las calidades y clase de los artículos, realiza las compras a los mayoristas.

l) Intérprete.- Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

Personal mercantil propiamente dicho

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

m) Corredor de plaza.- Es el empleado de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

n) Dependientes.- Es el empleado mayor de 22 años encargado de realizar las vetas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de calculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. En esta categoría se incluirá el Dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios.

Se comprenderán expresamente en esta categoría:

El Cortador de los establecimientos de venta de pescados o carnes siempre que tengan asignada exclusivamente la misión de despiece, de cortar y vender y no desempeñe habitualmente la de realizar compras a los mayoristas.

El Ayudante de vendedor en los mercados centrales de carne, pescado o fruta, que tiene por misión auxiliar a los Vendedores y sustituirlos en sus ausencias.

El Madurador de plátanos, que, con los debidos conocimientos de las calidades y condiciones del fruto y de la forma de llevar a cabo su maduración, la realiza y dirige, sirviendo además los pedidos que hacen los detallistas.

En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes, habrá un Dependiente mayor, designado por la Empresa entre los dependientes que excedan de dicha edad. Si por el número de ellos correspondiese haber más de un Dependiente mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 o más, se entenderá incrementado en no el número de dichos Dependientes mayores y se despreciará la fracción si fuese menor de 0,50.

Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará en los establecimientos organizados a base de secciones con sus Jefes respectivos, salvo que en cada una de ellas haya más de cuatro Dependientes, en cuyo supuesto se aplicará lo que se dispone en el párrafo precedente.

ñ) Ayudante.- Es el empleado menor de 22 años que, habiendo realizado el aprendizaje, auxiliar a los Dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por su operaciones de venta.

Si con carácter permanente el Ayudante realiza funciones específicas del Dependiente, se le reconocerá esta categoría, con la retribución correspondiente al Dependiente mayor de 22 años.

o) Aprendiz.- Es el trabajador de 14 años ligado con la Empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por si o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de Dependiente mercantil.

El aprendizaje será siempre retribuido y se regulará por lo que se determine en las disposiciones legales dictadas o que se dicten en el futuro sobre la materia y por las normas de estas Ordenanzas.

Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho

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

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

c) Jefe administrativo.- Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

d) Secretario.- Es el Taquimecanógrafo que, a las órdenes inmediatas de un Director, Jefe de división o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria concierta entrevistas, etc.

e) Contable.- Se asimila, a efectos económicos a la categoría de Jefe administrativo al Jefe de contabilidad de la clase de Empresa del apartado c) de este artículo.

f) Jefe de sección administrativa.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Se asimila a esta categoría a los Contables y Cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

Personal administrativo propiamente dicho

g) Contable, Cajero, Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros.- Se incluyen en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al Taquimecanógrafo en idiomas que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

h) Oficial administrativo u Operador de máquinas contables.

Oficial administrativo.- Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc. Se considerarán incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

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

i) Auxiliar administrativo o Perforista.

Auxiliar administrativo.- Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los Taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los Oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

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

Perforista.- Es el empleado mayor de 18 años que tiene como misión principal el manejo de máquinas perforadoras de tarjetas o análogas, dentro del proceso de los datos para transcribir los mismos, realizando secuencias determinadas de perforaciones en tarjetas o fichas al efecto.

j) Aspirante.- Es el empleado de edad comprendida entre los 14 y 18 años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

k) Auxiliar de caja.- En quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Personal de servicios y actividades auxiliares

a) Jefe de sección de servicio.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

b) Dibujante.- Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

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

d) Ayudante de montaje.- Es el empleado mayor de 18 años que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

e) Delineante.- Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

f) Visitador.- Es quien, por cuenta de la Empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

g) Rotulista.- Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola Empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

h) Cortador.- Es el encargado del corte de prendas a medida o en serie, bien sean de caballero, señora o niño, pudiendo intervenir en las ventas.

i) Ayudante de cortador.- Es el empleado mayor de 18 años que actúa bajo la dirección del Cortador efectuando el corte de prendas en serie y conforme a patrones proporcionados por el mismo Cortador.

j) Jefe de taller.- Es el productor que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la Empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o apartado propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

k) Profesionales de oficio.- Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primero, Oficial segundo y Oficial tercero o Ayudante. Se comprenderá en esta clase los Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de primera o de segunda quienes con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento, comprendiéndose como Ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los Conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se considerarán Oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

l) Capataz.- Es quien, al frente de los Mozos y Mozos especializados si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

m) Mozo especializado.- Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte: pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

n) Ascensorista.- Es el empleado mayor de 18 años encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.

o) Telefonista.- Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

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

q) Empaquetadora.- Es la trabajadora dedicada a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

r) Repasadora de medias.- Es la que, mano o por procedimiento mecánico, se dedica a restaurar medias dentro de un establecimiento mercantil.

s) Cosedora de sacos.- La que se dedica al cosido o repasado del saquerío.

Personal subalterno

a) Conserje.- Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

b) Cobrador.- Es el empleado mayor de 21 años que tiene como ocupación habitual por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

c) Vigilante o Sereno.- Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de establecimientos o casa comercial.

Ordenanza.- Es el empleado mayor de 18 años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntes, etc.

Portero.- Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

d) Personal de limpieza.- Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Ascensos

Los ascensos del personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, 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 Dependientes se proveerán entre

Aprendices, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 16. Se asimilan a este efecto los Aprendices y los Empaquetadores

Los Ayudantes pasarán automáticamente a la categoría de Dependiente al cumplir los 22 años de edad.

Los dependientes mayores se designarán ente los Dependientes y de acuerdo con el interesado. También se designarán entre éstos los que hayan de desempeñar correspondientes a las categorías de Corredor de plaza, Jefe de grupo y Jefe de almacén.

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 Auxiliar, si no existiese ningún Aspirante en dicha edad mínima, pero si cumplidos 2 años de servicio en las Empresa, se procederá a la designación de Auxiliar entre dichos Aspirantes, conforme a lo dispuesto respecto de la designación de Ayudantes de Dependientes, ente 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 Oficial administrativo.

Si, efectuada la prueba de aptitud, el primero de los Auxiliares a quien correspondiente 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 mismo artículo fuese declarado desierto, se procederá por la Empresa a designar libremente los empleados para cubrir las vacantes.

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

Grupo IV.Las plazas de Capataz y Mozo especializado se proveerán por la Empresa entre los Mozos especializados y Mozos especializados y Mozos, respectivamente

Grupo V.Los Conserjes serán de libre nombramiento de la Empresa entre los Ordenanzas.

Casos especiales de retribución

Acoplamiento del personal con capacidad disminuida

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

Gratificación por trabajos tóxicos, insalubres, peligrosos, etc

Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad se regirán por las disposiciones legales en tal materia y serán objeto de regulación en los Reglamentos de Régimen Interior.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario reglamentario.