



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía en Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo de “Comercio en General”, con código de convenio 02000025011982, para el período 1/1/2014 al 31/12/2017 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, en los artículos 3.c) y 13.2 del Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados de la Consejería de Empleo y Economía, y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

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

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de “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.

CONVENIO COLECTIVO DE “COMERCIO EN GENERAL” DE LA PROVINCIA DE ALBACETE PARA LOS AÑOS 2014 a 2017

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Partes signatarias

Artículo 2.º Ámbito funcional

Artículo 3.º Ámbito personal

Artículo 4.º Ámbito territorial

Artículo 5.º Ámbito temporal

Artículo 6.º Compensación y absorción

Artículo 7.º Comisión paritaria

Artículo 8.º Cláusula de inaplicación

Artículo 9.º Solución autónoma de conflictos laborales (III ASAC)

Artículo 10.º Derecho supletorio

CAPÍTULO II. JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 11.º Jornada y horario de trabajo

Artículo 12.º Calendario laboral

Artículo 13.º Vacaciones

Artículo 14.º Permisos y licencias

Artículo 15.º Maternidad

Artículo 16.º Permisos retribuidos especiales

Artículo 17.º Horas extraordinarias

Artículo 18.º Trabajo nocturno

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19.º Retribuciones

Artículo 20.º Salario base e incrementos salariales.

Artículo 21.º Antigüedad, complemento “ad personam”, plus compensatorio

Artículo 22.º Plus de asistencia

Artículo 23.º Gratificaciones extraordinarias

Artículo 24.º Paga de beneficios

Artículo 25.º Compensaciones y suplidos

Artículo 26.º Plus de kilometraje

Artículo 27.º Dietas



CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN

- Artículo 28.º Estabilidad en el empleo
- Artículo 29.º Contrato de fijo-discontinuo
- Artículo 30.º Contrato eventual
- Artículo 31.º Contrato para la formación
- Artículo 32.º Contrato de trabajo en prácticas
- Artículo 33.º Jubilación parcial y contrato de relevo
- Artículo 34.º Promoción de mozo a mozo especializado
- Artículo 35.º Despidos

CAPÍTULO V. PRESTACIONES SOCIALES

- Artículo 36.º Incapacidad temporal
- Artículo 37.º Ayuda por fallecimiento
- Artículo 38.º Seguro de accidente

CAPÍTULO VI. DERECHO SINDICAL, SALUD LABORAL Y FORMACIÓN

- Artículo 39.º Salud laboral
- Artículo 40.º Ropa de trabajo
- Artículo 41.º Comisión de formación continua sectorial
- Artículo 42.º Garantías sindicales

CAPÍTULO VII. IGUALDAD

- Artículo 43.º Medidas dirigidas a promover la igualdad
- Artículo 44.º Medidas específicas para la prevención del acoso sexual
- Disposición transitoria primera
- Disposición transitoria segunda
- Disposición final

ANEXOS. TABLAS SALARIALES
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Partes signatarias.

El presente Convenio Colectivo del “Comercio en General” de la provincia de Albacete, ha sido negociado y suscrito por la parte social, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) y Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de los Trabajadores (SMC-UGT) y por la parte empresarial, la Federación de Empresarios de Comercio de Albacete (integrada en FEDA).

Artículo 2.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 3.º Ámbito personal

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

Artículo 4.º Ámbito territorial

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

Artículo 5.º Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio Colectivo será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prorrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6.º Compensación y absorción

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedidas las empresas a sus trabajador/as 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.

Artículo 7.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/as 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 conforme al procedimiento establecido en el artículo 8 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 Paritaria 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 ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Federación de Comercio de Albacete, sito en la calle Zamora, n.º 40, de Albacete.

Artículo 8.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 ASAC, 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 9.º Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)



Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores/as representados/as, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 10.º Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), en la Ordenanza laboral de trabajo para el Comercio en General, Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

CAPÍTULO II. JORNADAS, HORARIO DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 11.º Jornada y horario de trabajo

La jornada de trabajo durante la vigencia del Convenio Colectivo se establece en mil setecientos setenta y seis (1.776) horas anuales. Si en el futuro, se produjera alguna reducción de la jornada sobre el cómputo anual se compensaran en días completos de descanso retribuido.

Dicha jornada se distribuirá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as, 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.

El horario de los sábados en feria que en cada año corresponda será de 10:00 a 14:00 horas, no trabajándose en el comercio las tardes de dichos sábados ni los domingos correspondientes.

Para los años de vigencia del presente Convenio, 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.

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/as en caso de apertura será voluntaria.

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.

Aquel trabajador/a que tenga una condición más beneficiosa con respecto a la jornada laboral, continuará manteniéndola, al margen de lo anteriormente expuesto.

Artículo 12.º Calendario laboral

Las empresas establecerán con acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores/as, 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 13.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/as, dentro de los 2 primeros meses de cada año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de sus-



pensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 14.º Permisos y licencias

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

a) Tres días laborables por el nacimiento de hijo/a. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a otra localidad, el plazo será de cinco días naturales.

b) Por el tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica. Viniendo los trabajadores/as obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

c) Por el tiempo necesario para acompañamiento de un hijo/a o acogido menor de 12 años a consultas médicas. Este permiso se disfrutará siempre y cuando ambos cónyuges trabajen.

d) Por el tiempo imprescindible para la realización de las pruebas tendentes a la obtención del permiso de conducción. Dicho permiso solo podrá ejercitarse por el trabajador/a una sola vez para el examen teórico y otra para el práctico.

e) 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/a 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.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.º Maternidad

1.– Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que será elegida por las trabajadoras/as con arreglo a sus necesidades.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, 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.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

2.– Excedencias

En esta materia se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.º Permisos retribuidos especiales

Aquellos trabajadores/as 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 17.º Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen en exceso sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Con

carácter general, estas horas se abonarán con un incremento del 50 % del valor de la hora ordinaria, o bien se compensarán en días completos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en el caso de que el trabajador/a así lo solicite.

Artículo 18.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.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19.º Retribuciones

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

- Salario base.
- Antigüedad o complemento “ad personam”.
- Plus compensatorio.
- Plus de asistencia.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de beneficios.

Artículo 20.º Salario base e incrementos salariales

- Período 1/1/2014 a 31/12/2014

Se mantienen las tablas salariales del año 2013.

- Período 1/1/2015 a 31/12/2015

Incremento del 0,7 % en todos los conceptos económicos del Convenio, excepto en el complemento “ad personam”.

- Período 1/1/2016 a 31/12/2016

Incremento del 1,3 % en todos los conceptos económicos del Convenio, excepto en el complemento “ad personam”.

- Período 1/1/2017 a 31/12/2017

Incremento del 1,3 % en todos los conceptos económicos del Convenio, excepto en el complemento “ad personam”.

Artículo 21.º Antigüedad

Con efectos del 31/12/14 quedan congelados los aumentos periódicos por año de servicio (complemento de antigüedad).

Se crea un complemento “ad personam” que estará compuesto por la cantidad que en dicha fecha los trabajadores/as vinieran percibiendo en nómina por el concepto de antigüedad.

Dicho complemento no tendrá carácter revalorizable, ni absorbible, ni compensable.

Con efectos de 1/1/2015, se establece un complemento denominado “plus compensatorio”, sustitutivo del complemento de antigüedad, con carácter revalorizable en los mismos porcentajes que el salario base, cotizable y proporcional a la jornada laboral del trabajador/a.

La cuantía de dicho plus compensatorio será el que figura en la tablas salariales anexas:

Como excepción, y exclusivamente aquellos trabajadores/as que tuvieran la posibilidad de completar algún cuatrienio entre el 1/1/15 y 31/12/15, actualizarán el complemento “ad personam”, en la fecha de cumplimiento de dicho cuatrienio en la cuantía que le corresponda.

Estos trabajadores/as, recibirán el “plus compensatorio” anteriormente mencionado, en los siguientes porcentajes:

- 2015: 70 % del plus compensatorio. (35 € mensuales).
- 2016: 90 % del plus compensatorio. (45,59 € mensuales).
- 2017: 100 % del plus compensatorio. (51,31 € mensuales).

Artículo 22.º Plus de asistencia

Por el concepto de plus de asistencia al trabajo se establece, durante los años de vigencia del Convenio, 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 23.º Gratificaciones extraordinarias



Con anterioridad a los días 15 de julio y 22 de diciembre, las empresas abonarán a sus trabajadores/as 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 o complemento “ad personam” y plus compensatorio que pudiera corresponder. Estas dos pagas extraordinarias serán imputables cada una de ellas al primer y segundo semestre del año, respectivamente.

Artículo 24.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 o complemento “ad personam”, plus compensatorio, plus de asistencia, pagas extraordinarias y cualquier otro incentivo que el trabajador/a perciba abonándose mensualmente en doceavas partes el importe de dicha paga.

Artículo 25.º Compensaciones y suplidos

Las empresas reintegrarán a sus trabajadores/as 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 26.º Plus de kilometraje

Todos los trabajadores/as 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 de vigencia del convenio la cantidad que figura en la tabla salarial anexa de este convenio.

Artículo 27.º Dietas

Las dietas constituyen retribuciones de carácter irregular que responden a los gastos que genera en el trabajador/a 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 le son propias, de tal modo que el trabajador/a no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Todos/as los/as trabajadores/as que por orden de la empresa, tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirán la compensación 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.

- 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.

2. 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 mantendrán las mejoras que existan en cada empresa.

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN

Artículo 28.º Estabilidad en el empleo

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

Quedan exceptuadas del cumplimiento de la obligación prevista en el presente artículo, las empresas de nueva creación y aquellas que se instalen en la provincia de Albacete durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 29.º Contrato de fijo-discontinuo

Tendrán la consideración de trabajadores/as fijos-discontinuos, los contratados para realizar trabajos fijos y periódicos 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 30.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 31.º Contrato para la formación y el aprendizaje

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.

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/a.

Y el segundo año el 90 % del salario de la categoría para la que fue contratado independientemente de la edad del trabajador/a.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.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.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.º Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las empresas y trabajadores/as afectados por el presente Convenio y, siempre que lo soliciten estos últimos,

vendrán obligados a cumplir lo establecido sobre la jubilación parcial y el contrato de relevo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 34.º Promoción de mozo a mozo especializado

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

Artículo 35.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.

CAPÍTULO V. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 36.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 37.º Ayuda por fallecimiento

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

Artículo 38.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/as afectados por el presente Convenio, por un importe de 24.040,48 €.

Las empresas entregarán a los trabajadores/as 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.

CAPÍTULO VI. DERECHO SINDICAL, SALUD LABORAL Y FORMACIÓN

Artículo 39.º Salud laboral

Delegados de prevención:

Los delegados/as de prevención para el ejercicio de sus funciones, contarán con un crédito horario de 25 horas al mes, además de las que puedan corresponder como delegados de personal.

Artículo 40.º Ropa de trabajo

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

Artículo 41.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 trabajador/as o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones, como a la recalificación de los trabajador/as ocupados, que permita contabilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador/a, según lo establecido por el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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

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.

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/as afectados.

El domicilio social de esta Comisión durante la vigencia del presente Convenio será en los locales de la Federación de Empresarios de Comercio de Albacete, sito en la calle Zamora, n.º 40, de Albacete.

Artículo 42.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.

CAPÍTULO VI. IGUALDAD

Artículo 43.º 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 creará 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 respetará 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 género, 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 redactarán 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 realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando las suspensiones 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 44.º 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.

Disposición transitoria primera

Como consecuencia de las graves dificultades económicas por las que atraviesa el sector, las empresas que así lo deseen, podrán optar por el abono de los atrasos devengados como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, fraccionándolos en los cuatro meses siguientes, a la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Disposición transitoria segunda

Con efectos de 1/1/2015 desaparece la categoría profesional de aprendiz de 16 a 17 años, unificándose desde esa fecha en una única categoría de Aprendiz de 16 a 18 años.



Disposición final

En materia de clasificación profesional, como quiera que se trata de materia reservada al ámbito de negociación superior, si se llegase a un acuerdo en tal sentido en el seno de AMAC, las partes firmantes se comprometen a adaptar sus contenidos a este Convenio, en un plazo máximo de seis meses desde la consecución del tal acuerdo.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2014

Grupo I: Personal técnico titulado

Titulado de Grado Superior	1.280,65 €
Titulado de Grado Medio	1.238,82 €
Ayudante Técnico Sanitario	

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 €
Mozo	879,63 €
Oficial de 1.ª, chofer de 1.ª	917,10 €
Oficial de 2.ª, chofer de 2.ª	902,87 €
Telefonista	902,87 €
Cobrador	894,93 €

Otros conceptos

Plus de asistencia:	
Mayores de 18 años	4,80 €
Menores de 18 años	2,43 €
Dietas: Media jornada	12,91 €
Jornada completa	25,84 €
Jornada completa con pernoctación	51,61 €
Kilometraje: Kilómetro	0,36 €



ANEXO II

TABLA SALARIAL 2015

(Incremento del 0,7 % sobre tablas 2014)

Grupo I: Personal técnico titulado

Titulado de Grado Superior	1.289,61 €
Titulado de Grado Medio	1.247,49 €
Ayudante Técnico Sanitario	1.163,46 €

Grupo II: Personal mercantil técnico no titulado

Jefe de personal, compras, ventas, y encargado general	1.163,91 €
jefe de almacén, jefe de grupo, y jefe de acción mercantil	1.032,43 €
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, subastador	1.055,83 €

Grupo III: Personal mercantil, propiamente dicho

Viajante	1.009,07 €
Dependiente mayor	1.081,61 €
Dependiente a partir de 22 años	985,74 €
Ayudante	887,47 €
Aprendiz de 16 a 18 años	622,31 €

Grupo IV: Personal técnico no titulado

Jefe Administrativo	1.081,61 €
Contable	985,74 €
Jefe de Sección Administrativa	1.009,07 €
Cajero	915,57 €
Oficial Administrativo u operador de máquinas contables	985,74 €
Auxiliar Administrativo y perforista	909,19 €
Auxiliar de caja	909,19 €

Grupo V: Personal de servicios y actividades auxiliares

Escaparatista	978,26 €
Mozo especializado	909,19 €
Mozo	885,79 €
Oficial de 1.ª, chófer de 1.ª	923,52 €
Oficial de 2.ª, chófer de 2.ª	909,19 €
Telefonista	909,19 €
Cobrador	901,19 €

Otros conceptos

Plus compensatorio:	50,00 €
– Plus de asistencia:	
Mayores de 18 años	4,83 €
Menores de 18 años	2,45 €
Dietas: Media jornada	13,00 €
Jornada completa	26,02 €
Jornada completa con pernoctación	51,97 €
Kilometraje: Kilómetro	0,36 €

ANEXO III

TABLA SALARIAL 2016

(Incremento del 1,3 % sobre tablas 2015)

Grupo I: Personal técnico titulado

Titulado de Grado Superior	1.306,37 €
Titulado de Grado Medio	1.263,71 €
Ayudante Técnico Sanitario	1.178,58 €



Grupo II: Personal mercantil técnico no titulado

Jefe de personal, compras, ventas, y encargado general	1.179,04 €
jefe de almacén, jefe de grupo, y jefe de acción mercantil	1.045,85 €
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, subastador	1.069,56 €

Grupo III: Personal mercantil, propiamente dicho

Viajante	1.022,19 €
Dependiente mayor	1.095,67 €
Dependiente a partir de 22 años	998,55 €
Ayudante	899,01 €
Aprendiz de 16 a 18 años	630,41 €

Grupo IV: Personal técnico no titulado

Jefe Administrativo	1.095,67 €
Contable	998,55 €
Jefe de Sección Administrativa	1.022,19 €
Cajero	927,47 €
Oficial Administrativo u operador de máquinas contables	998,55 €
Auxiliar Administrativo y perforista	921,00 €
Auxiliar de caja	921,00 €

Grupo V: Personal de servicios y actividades auxiliares

Escaparatista	990,98 €
Mozo especializado	921,00 €
Mozo	897,30 €
Oficial de 1. ^a , chofer de 1. ^a	935,53 €
Oficial de 2. ^a , chofer de 2. ^a	921,00 €
Telefonista	921,00 €
Cobrador	912,91 €

Otros conceptos

Plus compensatorio	50,65 €
– Plus de asistencia:	
Mayores de 18 años	4,89 €
Menores de 18 años	2,48 €
Dietas: Media jornada	13,17 €
Jornada completa	26,36 €
Jornada completa con pernoctación	52,65 €
Kilometraje: Kilómetro	0,37 €

ANEXO IV

TABLA SALARIAL 2017

(Incremento del 1,3 % sobre tablas 2016)

Grupo I: Personal técnico titulado

Titulado de Grado Superior	1.323,35 €
Titulado de Grado Medio	1.280,14 €
Ayudante Técnico Sanitario	1.193,90 €

Grupo II: Personal mercantil técnico no titulado

Jefe de personal, compras, ventas, y encargado general	1.194,37 €
jefe de almacén, jefe de grupo, y jefe de acción mercantil	1.059,44 €
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, subastador	1.083,46 €

Grupo III: Personal mercantil, propiamente dicho

Viajante	1.035,48 €
Dependiente mayor	1.109,91 €
Dependiente a partir de 22 años	1.011,54 €



Miércoles, 3 de junio de 2015

Ayudante	910,69 €
Aprendiz de 16 a 18 años	638,60 €
Grupo IV: Personal técnico no titulado	
Jefe Administrativo	1.109,91 €
Contable	1.011,53 €
Jefe de Sección Administrativa	1.035,48 €
Cajero	939,53 €
Oficial Administrativo u operador de máquinas contables	1.011,53 €
Auxiliar Administrativo y perforista	932,97 €
Auxiliar de caja	932,97 €
Grupo V: Personal de servicios y actividades auxiliares	
Escaparatista	1.003,86 €
Mozo especializado	932,97 €
Mozo	908,96 €
Oficial de 1. ^a , chófer de 1. ^a	947,69 €
Oficial de 2. ^a , chófer de 2. ^a	932,97 €
Telefonista	932,97 €
Cobrador	924,78 €
Otros conceptos	
Plus compensatorio	51,31 €
Plus de asistencia:	
Mayores de 18 años	4,96 €
Menores de 18 años	2,51 €
Dietas: Media jornada	13,34 €
Jornada completa	26,70 €
Jornada completa con pernoctación	53,33 €
Kilometraje: Kilómetro	0,37 €
Albacete, 19 de mayo de 2015.–El Coordinador de Empleo, Juan Luis García Ríos.	13.247