JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO

DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

N/Rfra.: Servicio Admón. Laboral.

Relaciones Colectivas.

Expte.: 3/2010

Sector: Comercio

Código de convenio: 1800185

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio de la provincia de Granada (Código de Convenio 1800185), acordado de una parte por la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos de Comercio de Granada y provincia, y de otra por U.G.T. y CC.OO., presentado el día 17 de diciembre de 2009, ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial,

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Granada, 22 de enero de 2010. La Delegada Provincial, fdo.: Marina Martín Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO EN GENERAL PARA GRANADA Y PROVINCIA CONCERTADO ENTRE LA FEDERACION PROVINCIAL DE COMERCIO DE GRANADA Y LAS CENTRALES SINDICALES UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) Y COMISIONES OBRERAS (CC.OO.). AÑOS 2010, 2011 Y 2012

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Título I. Ámbito de aplicación y funcional.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio será de aplicación en todas la empresas del comercio derivados y afines, sea cual sea la forma de venta, actividad o gestión comercial que realice, tanto sea la venta al por mayor como al por menor.

2. Para todas las empresas cuya actividad principal sea comercio, aunque estas tengan un proceso previo de preparación, selección, clasificación, envasado y etiquetado de los productos para una posterior venta, sea esta al por mayor o al por menor.

3. Se considerará asimismo incluidos en el presente convenio los establecimientos donde se pignoren o alquilen cosas o efectos muebles, tales como pianos, libros, ropas, etc., las llamadas exposiciones permanentes donde preste servicio personal asalariado; los despachos y almacenes de cooperativas de consumo y economato, y los Agentes comerciales respecto del personal dependiente de los mismos, las empresas de distribución y reposición, y las empresas de vending.

4. No estarán comprendidas en este ámbito, aquellas empresas cuyos departamentos comerciales estén afectados directamente por un ciclo productivo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio afectara a todas las empresas y trabajadores del comercio, derivados y afines en Granada capital y su provincia. Incluso para aquellas empresas o centros de trabajo que estén ubicados, en esta provincia y que tengan su sede social fuera de la misma.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El convenio tendrá una vigencia de tres años entrando en vigor cualquiera que sea la fecha de publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia el día 1 enero del 2010 al 31 de diciembre del 2012

Artículo 4. Prorroga.

El presente convenio, una vez vencido el 31 de diciembre de 2012, tendrá la duración de año en año, si no es denunciado antes de su vencimiento (31-12-12) por cualquiera de las partes en forma y con la antelación prevista que se fija en este acto en un mes y con comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal o colectivo tengan establecidas las empresas con sus trabajadores al entrar en vigor el presente acuerdo.

Toda disposición de rango superior a este, que represente una mejora en favor de los trabajadores, será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que considerada en cómputo anual y por temas de contenido homogéneo superase a las aquí pactadas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico e indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

Título II. Regulación de contratos de trabajo

Artículo 7. Condiciones para realizar nuevas formulas de contratación.

Contrato a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial, se hará constar la hora de comienzo y la de fin de trabajo.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial, se indicarán: la categoría profesional, el departamento, sección y/o establecimiento donde se efectuará el trabajo.

Los trabajadores a tiempo parcial, tendrán derecho al mismo número de pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno.

Tendrán derecho al mismo porcentaje, que para su departamento o sección tengan fijado los trabajadores a tiempo plenos en concepto de Comisiones por Venta en proporción al tiempo trabajado.

Los conceptos económicos, tales como descuento en compras y antigüedad, serán para los trabajadores contratados a tiempo parciales, de la misma cuantía e iguales en porcentaje, que los trabajadores a tiempo pleno.

Entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo pleno, no existirán diferencias en lo referente a:

- Créditos de Compras

- Créditos sociales

- Cualquier otra ventaja del mismo tipo.

Tendrán derecho a un período de vacaciones anuales de igual número de días naturales que los que correspondan a los trabajadores a tiempo pleno, cobrando las percepciones económicas que les correspondiesen por el trabajo que hubiesen podido desarrollar en el citado período vacacional.

El cambio de un trabajador contratado a tiempo pleno, a un contrato a tiempo parcial, solo se podrá realizar por escrito cuando así lo solicite el trabajador interesado.

Los trabajadores contratados a tiempo parciales, no podrán realizar horas extraordinarias.

El salario se fijará y abonará mensualmente, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo plenos, de igual función y categoría.

Contratos de relevo.

La empresa concertará simultáneamente, con la jubilación anticipada parcial, un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación del trabajador sustituido. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada, se le denomina contrato de relevo.

El contrato de relevo se extinguirá al alcanzar el trabajador, cuya jornada se sustituye, la edad de jubilación.

En lo no contemplado se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, “La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso 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”.

Contratos formativos.

Contratos para la formación: se establece una duración máxima para dichos contratos de tres años.

La retribución de estos contratos se encuentra en la tabla salarial anexa, incluido ya el porcentaje del tiempo dedicado a la formación.

Medidas de fomento a la contratación indefinida.

Como medidas de incentivación a la contratación indefinida de los trabajadores, serán de aplicación las siguientes

1. Las empresas con más de seis trabajadores, deberán tener al menos un 30% de sus trabajadores contratados por medo de contrato indefinido.

2. Transformación de contratos temporales en indefinidos.

A los efectos de facilitar la contratación indefinida de los trabajadores, y por tanto poder cumplir las empresas contratantes los requisitos establecidos legalmente para optar a los incentivos autonómicos o estatales para la contratación indefinida por transformación de contratos de duración determinada o temporales, se establece:

"Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III, de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el artículo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA nº 122, de 24 de junio), o norma que sustituya o modifique dichas normas jurídicas.

Igualmente, de establecerse cualquier tipo de ayuda económica para la contratación laboral, ya sea indefinida o temporal, que exija el acuerdo en Convenio Colectivo, se entenderá expresamente así acordado en el presente Convenio Colectivo, con independencia de la Administración Pública que establezca dicho tipo de ayuda"

3. Período de prueba para nuevas contrataciones indefinidas de trabajadores no cualificados.

Se establece un período de prueba de cuatro meses y medio para los contratos de trabajo indefinidos, que no procedan de la transformación temporal en indefinido, para trabajadores no cualificados, y con independencia del número de trabajadores de la empresa contratante.

Título III. Derechos y deberes derivados del contrato laboral.

Artículo 8. Garantías de las condiciones laborales.

Las empresas entregarán a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, ésta estará

obligada a entregar, junto con la copia del parte de baja diligenciado por el INSS, un certificado de empresa en el que se haga constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en el último año, todo ello dentro de los seis días siguientes a la baja.

Artículo 9. Ropa de trabajo.

Se estará a lo dictaminado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre),para trabajo en condiciones óptimas de higiene y seguridad.

Aquellos casos que la índole del trabajo lo requiera, se aumentarán las mismas hasta las necesarias.

Los trabajadores que requieran un determinado tipo de calzado para realizar sus funciones, tendrá que ser abonado por la empresa.

Se establece la obligación, a las empresas que exijan a sus trabajadores a utilizar una uniformidad concreta, de entregar dicha uniformidad a cargo de la empresa.

Título IV. Clasificación profesional y promoción en el trabajo.

Artículo 10. Categorías profesionales.

Los trabajadores serán encuadrados en Grupos y Categorías Profesionales, de acuerdo con las funciones que realmente desarrollen, estableciéndose en el anexo I, al presente convenio, del que forma parte, la relación de grupos-categorías y funciones profesionales de los trabajadores.

Definición de grupos salariales.

Grupo primero: tabla de salarios de Comercio Metal.

Se aplicará los salarios de Comercio Metal, a los Establecimientos cuya actividad sea la comercialización al por menor, al por mayor o distribución de productos cuyos componentes sean total o mayoritariamente metálicos.

Podrán ser entre otras las siguientes: ferreterías, establecimientos de venta de recambios o accesorios de automóviles, venta de material eléctrico, electrodomésticos, motocicletas, vehículos y bicicletas, desguaces, chatarrerías y almacenes de venta de hierro, acero y derivados, alquiler de maquinaria, etc.

Grupo segundo: tabla de salarios de Comercio, resto de actividades.

Artículo 11. Trabajos de categoría superior.

Cuando un trabajador desempeñe un trabajo de categoría superior durante seis

meses, pasará automáticamente a esta categoría, salvo que el desempeño del puesto de categoría superior sea debido a sustitución por enfermedad o accidente de otro trabajador, sin perjuicio del cobro de los salarios que correspondan por la categoría profesional desempeñada.

Artículo 12. Cambio de puesto de trabajo.

Solamente se podrá realizar por probadas razones técnicas y siempre que el trabajador reúna las condiciones físicas necesarias, respetándose la totalidad de las retribuciones del personal que sufriera este cambio.

Título V. Salarios y garantías salariales.

Artículo 13. Salario base.

1. Salarios bases definitivos.

Será para cada categoría el que resulte de aplicar los cálculos siguientes

* Para el año 2010, el salario base de cada categoría profesional, será el resultado de incrementar el salario base del 2009, en el IPC real del año 2010 más un 0,50%.

* Para el año 2011, el salario base de cada categoría profesional, será el resultado de incrementar el salario base del 2010, en el IPC real del año 2011 más un 0,25%.

* Para el año 2012, el salario base de cada categoría profesional, será el resultado de incrementar el salario base del 2011, en el IPC real del año 2012 más un 0,50%.

2. Salarios bases provisionales:

Provisionalmente, y mientras no se conozca el IPC real de cada ejercicio, se procederá a aplicar los siguientes salarios bases a primeros de los años 2010, 2011 y 2012:

* Con efectos del día 01.01.2010, se incrementarán los salarios bases del 2009, en el IPC real del 2009 más un 0,50%.

* Para el año 2011, el salario base de cada categoría profesional, será el resultado de incrementar el salario base definitivo del 2010, en el IPC real del año 2010 más un 0,25%.

* Para el año 2012, el salario base de cada categoría profesional, será el resultado de incrementar el salario base definitivo del 2011, en el IPC real del año 2011 más un 0,25%.

De resultar durante los años 2009 a 2012 los IPC reales a final de cada año negativos, los incrementos salariales no podrán tener resultado negativo, de tal modo que de producirse éste, se aplicará un incremento de cero.

Salarios para el trabajador menor de 18 años.

Los trabajadores contratados en edades de 16 y 17 años, percibirán los salarios para ellos establecidos en la tabla anexa al presente acuerdo, bien entendido que los mismos han sido fijados para tiempo o jornada de trabajo completa, por lo que si el tiempo de trabajo efectivo es inferior a la jornada normal de trabajo establecida en el artículo 23 de este Convenio, percibirán la parte proporcional que les corresponda.

Salarios contratos formativos.

La retribución de estos contratos se encuentran en las tablas salariales anexas, en dichos importes se encuentra incluido el tiempo dedicado a la formación, sin que pueda efectuarse descuento alguno de los mismos, como consecuencia del tiempo dedicado a la formación, cualquiera que sea el porcentaje pactado.

Artículo 14. Revisión salarial.

Finalizado el año 2010, 2011 y 2012, se procederá a la revisión de las tablas salariales provisionales en la forma establecida en el artículo 13,1 del presente articulado.

Las tablas salariales de revisión y actualización del presente convenio serán suscritas por las partes obligatoriamente a la publicación oficial del I.P.C. real, para su publicación en el B.O.P. de la Provincia, y serán abonadas durante el mes siguiente a su publicación.

Artículo 15. Clausula de descuelgue.

Las empresas que presenten pérdidas durante el año 2.009, 2010 y 2011, podrán descolgarse de las condiciones económicas del Convenio. Para ello, deberán comunicar los datos suficientes y fehacientemente contrastados por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, siendo esta y por unanimidad de sus miembros la que aceptará dicho descuelgue, pudiendo solicitar la información necesaria a tal efecto.

Artículo 16. Antigüedad.

El complemento de antigüedad se calculará por cuatrienios 6%; se establece como tope máximo de la antigüedad, el 18%, respetándose los derechos adquiridos por aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje, entendiéndose que los porcentajes (%) iguales o superiores al 18% que quedaron

congelados a fecha 31-12-1996, se le aplicará a los salarios que están en vigor en cada momento.

Artículo 17. Horas extras.

Estas horas habrán de abonarse con un incremento del 75% sobre el valor calculado de la hora normal, de acuerdo con las normas legales.

Quedan totalmente prohibidas; solo podrán realizarse en caso de necesidad, siendo éstas de carácter voluntario y rotativo para los trabajadores, dentro de cada departamento o sección y categoría profesional, y serán controladas éstas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a Cuatro Pagas Extraordinarias consistentes cada una de ellas en treinta días de todas las retribuciones que el trabajador viniese percibiendo. Dichas pagas deberán abonarse los días: 31 de marzo, 15 de julio, 15 de septiembre y 22 de diciembre.

Las mencionadas pagas se devengarán:

Marzo: Del 1 de marzo a 28 de febrero del año siguiente.

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Septiembre: Del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente.

Diciembre: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

El trabajador que disfrute las vacaciones en julio, cobrará la extra el Primero de dicho mes.

Artículo 19. Dietas.

Se establece en concepto de dietas para todas las categorías profesionales la cantidad de 47,78 euros, para el año 2.009, diarios cuando el desplazamiento se efectúe dentro o fuera de la provincia. Para el año 2010, 2011 y 2012 se incrementarán las dietas en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

Las dietas serán abonadas en la siguiente proporción:

* Desayuno: 10%.

* Almuerzo: 50%.

* Cena: 40%.

Esta dieta podrá ser sustituida por los gastos justificados.

Artículo 20. Quebranto de moneda.

Los cobradores, repartidores cobradores, corredores de plaza, auxiliares de caja y cajeros, cajeras de autoservicio, percibirán en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 47,78 euros mes, para el año 2.009, siempre que se responsabilicen en las faltas. Para el año 2010, 2011 y 2012 se incrementarán el plus de quebranto de moneda en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

Artículo 21. Plus de idiomas.

Cuando se exija por la empresa, al trabajador, el dominio de un idioma para desempeñar su trabajo habitual, éste tendrá derecho a la percepción de un plus especial del 10% de su salario inicial.

Artículo 22. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores cuya jornada laboral en la que parte de su jornada coincida entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, tendrán derecho a un plus de nocturnidad equivalente al 20% del salario base más antigüedad, en la parte proporcional de la jornada laboral que coincidan entre las horas mencionadas.

Este plus no será aplicable a los trabajadores nocturnos definidos en el Estatuto de lo Trabajadores.

Artículo 23. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Cuando las actividades o manipulaciones entrañen penosidad, insalubridad o peligrosidad, se regirá por las disposiciones legales en tal materia.

Los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos devengarán un plus del 10% del salario base.

Para el sector de alimentación, el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo de dos o más horas de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirán un plus especial del 40% de su salario inicial.

Artículo 24. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese o despido de un trabajador, se harán por escrito, según modelo que se adjunta como anexo I y ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o centro

de trabajo, salvo renuncia expresa del interesado; de no cumplirse tales requisitos, no tendrá carácter liberatorio. El modelo de finiquito, anexo I del presente convenio tendrá carácter de mínimo, pudiendo las empresas utilizar otro modelo siempre que contenga los conceptos del publicado.

Título VI. Tiempo de trabajo.

Artículo 25. Jornada laboral.

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.803 horas efectivas de trabajo, distribuidas en 40 horas semanales de lunes a sábado, con un tope máximo de 9 horas diarias y con un día y medio de descanso ininterrumpido.

Se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, mediante calendario pactado con los Delegados de personal, o Comité de Empresa, teniendo que estar negociado durante el primer trimestre del año, pudiendo ser modificado, previo acuerdo de las partes semestralmente.

A falta de acuerdo, se estará a la jornada que establece este convenio. Para las empresas que no tengan delegados de personal, negociarán los calendarios, con sus trabajadores y serán visados dichos calendarios, por la Comisión Mixta del Convenio.

A falta de acuerdos, se aplicará la jornada laboral obligatoria, establecida en el convenio.

La jornada de trabajo obligatoria, para aquellas empresas que no tengan negociado el calendario laboral con sus trabajadores, se fijará dentro de los siguientes límites, sin que en ningún caso, pueda superar las 40 horas semanales, siendo el siguiente:

Invierno: Mañana de 9,45 a 13,30 horas

Tarde de 16,30 a 20,00 horas

Verano: Mañana de 9,45 a 13,30 horas

Tarde de 17,00 a 20,30 horas

Se entenderá por verano, desde 1º de mayo al 30 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 26. Fiestas.

Se estará a lo dispuesto en el calendario promulgado al efecto por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, siendo abonables y no recuperables. Asimismo, se descansará las tardes de 3 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

Igualmente se vacará las tardes del martes, miércoles, viernes y sábado del Corpus, en Granada capital y las tardes de los días anteriores o posteriores al de la fiesta de cada localidad en la provincia “cuatro tardes”.

Artículo 27. Permisos y licencias.

Todos los trabajadores comprendidos en este acuerdo y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias, retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados.

a) Tres días naturales en caso de fallecimientos de los hijos, padres, abuelos, padres políticos, nietos, cónyuge y hermanos.

b) Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

c) Dos días en caso de enfermedad grave de los padres, abuelos, hijos, padres políticos, cónyuge y hermanos.

d) Cinco días en caso de alumbramiento del cónyuge o adopción por parte de ésta.

e) Un día en caso de matrimonio de los hijos, hermanos y padres, siendo éste el día de la boda.

f) La licencia por matrimonio será de 20 días, salvo a los trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año, que disfrutarán como mínimo el permiso establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es decir 15 días, y los 5 días restantes se prorratearán de acuerdo con la antigüedad en la empresa a la fecha del matrimonio.

g) Tiempo necesario para visitar al médico.

h) Dos días por cambio de domicilio habitual.

i) La licencia necesaria para asistir a exámenes, siempre que los mismos se lleven a cabo en centros reconocidos y mediante la correspondiente justificación.

Estos permisos o licencias, se ampliarán dos días más cuando los hechos sucedan fuera de la localidad donde esté enclavada la empresa o centro de trabajo, siempre que medie una distancia superior a 25 kilómetros, respetando los mínimos del Estatuto de los Trabajadores, salvo los apartados a), b), c) y d) para los que no se establece limite de kilometraje.

La prórroga de la licencia por parte del trabajador, debido a fuerza mayor, no será motivo de sanción.

Artículo 28. Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no superior a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se puedan producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniéndose en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitivamente en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir, al menos, un nuevo período de servicio en la empresa igual al de la excedencia concedida, a excepción de las excedencias superiores a cuatro años, a las que será de aplicación el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existe vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 29. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencias especiales del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

A) Nombramiento para cargo público o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público o sindical que ocupaba.

B) Enfermedad: una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador esté en situación de invalidez provisional.

Artículo 30. Embarazo, maternidad y cuidado de hijos.

La empresa, a la mujer embarazada, a partir del cuarto mes o antes, por prescripción facultativa, cambiará su puesto por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo.

En caso de no poderse reubicar a la mujer trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que evite los posibles riesgos del embarazo, podrá dicha trabajadora solicitar del Organismo Público o Privado competente la prestación por riesgo del embarazo.

La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador o trabajadora, con más de un año de antigüedad en la empresa, a una excedencia de hasta tres años por cuidado de hijos menores de 8 años, respetando los derechos mínimos del Estatuto de los Trabajadores. En todo lo no recogido en este articulo, se estará a las leyes vigentes.

La petición se formulará como mínimo con un mes de antelación y sin que en ningún caso se puedan producir en los contratos de duración determinada.

El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el período de la excedencia y el mismo será automático.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o reducir la jornada en una hora a la entrada o a la salida de su jornada normal, por su propia voluntad, permiso que se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples. En lo no dispuesto aquí se estará a la legislación vigente.

El permiso por lactancia se podrá acumular en jornada completa, a elección del trabajador/a, a la finalización del permiso de maternidad, en 16 días naturales, disfrutándose en una sola vez. En casos de partos múltiples, el permiso será de 20 días naturales.

Artículo 31. Vacaciones.

Serán de 30 días naturales; la fecha de su disfrute se determinará el último trimestre del año anterior a éstas, de común acuerdo entre empresarios y los trabajadores, a través de sus representantes, confeccionándose a tal efecto un calendario que distribuya los períodos de forma rotativa y equitativamente.

El trabajador que por necesidades del servicio u organización de la empresa, no disfrutara sus 30 días de vacaciones entre junio y septiembre, ambos inclusive, tendrá una compensación de cinco días más de vacaciones, excepto el mes de mayo que tendrá una compensación de dos días.

En caso de fraccionarse las vacaciones en dos períodos ininterrumpidos, uno en verano y otro fuera de éste, las vacaciones serán de 33 días naturales, de los cuales al menos se disfrutarán 15 días naturales en período de verano.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

La empresa a solicitud del trabajador, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones. Las vacaciones no podrán empezar a disfrutarse en sábado a no ser que éste coincida con el primer día del mes.

Título VII. Mejoras sociales.

Artículo 32. Complemento en caso de enfermedad o accidente.

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas en las empresas comprendidas en esta Convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

Primero. Complemento por Incapacidad Temporal:

a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 85% de las retribuciones integras durante los doce primeros días. Desde el día 13, inclusive, se abonará el 100% de todos los conceptos económicos.

b) En los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional o accidente laboral, se pagará el 100% desde el primer día.

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, que estén debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el Régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de 18 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido, salvo con las matizaciones y exclusiones establecidas en los apartados a) y b) anteriores.

c) Medida de control del absentismo. A partir del tercer proceso de Incapacidad Temporal, en el mismo a año natural, la empresa abonará el 60% de las retribuciones íntegras durante los seis (6) primeros días del proceso, salvo los procesos que conlleven hospitalización, o provengan de enfermedad profesional, accidente, recaída, violencia de género, riesgo embarazo, o intervención quirúrgica, en cuyos supuestos se aplicará lo establecido en los apartados a) y b) anteriores.

Segundo. Al personal que en caso de enfermedad, o accidente no laboral, no tenga cumplido un período de cotizaciones de 180 días dentro de los cinco años inmediatos anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer durante los doce primeros días el 85 de la retribución básica, y desde el día 13, inclusive, se retribuirá con el 100% de las mencionadas retribuciones básicas hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

Artículo 33. Indemnización de caso de muerte o invalidez.

Las empresas se obligan a suscribir una póliza de seguro colectivo de vida a favor de sus trabajadores que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

- Muerte Natural: 11.000,00 euros

- Invalidez Permanente Absoluta: 11.000,00 euros

- Muerte por accidente: 15.000,00 euros

La prima a satisfacer por el trabajador serán de 18,00 euros anuales y el resto de cargo y cuenta exclusiva de la empresa.

Sin perjuicio de que esta responsabilidad personal pueda asegurarla por su cuenta en la compañía de seguros que estime oportuno, en cuyo caso la aportación del trabajador no podrá ser superior a la abonada, en el supuestos de que el seguro contratado se lleve a cabo por medio de contrato de adhesión a la póliza suscrita, para tal efecto, por la Federación Granadina de Comercio.

Cuando por circunstancias de enfermedad la entidad aseguradora rechazara la cobertura de este seguro de algún trabajador, la empresa estará totalmente exonerada de toda responsabilidad en el caso de que surgiera el evento asegurado. En este supuesto de exclusión, el trabajador o trabajadores afectados podrán ejercer las acciones que sean procedentes contra la entidad aseguradora, pero nunca contra la empresa, cuya obligación se limita a la contratación de la póliza y al pago de la prima de todos los trabajadores que sean admitidos en la misma y no de aquellos que sean rechazados, conforme se indica en el párrafo anterior.

En el supuesto de que un empresario suscriba esta póliza por su cuenta y no a través de la suscrita por la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos de Comercio de Granada y cambien de Compañía Aseguradora por su voluntad, éste garantiza al trabajador o trabajadores, los mismos derechos que tenía en la anterior Compañía.

Cuando un mismo trabajador prestase sus servicios en varias empresas, deberán de común acuerdo, pagar la parte proporcional que le correspondiera.

En aquellos contratos de trabajo que exista período de prueba, las empresa tendrán un plazo de 15 días a partir de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, para contratar esta póliza de Seguro Colectivo de Vida o incluir al trabajador en la misma, y en los demás casos de contratación, este plazo será de 5 días. Si ocurriere la muerte o invalidez del trabajador antes de expirar estos plazos de 15 o 5 días respectivamente, la empresa no tendrá responsabilidad alguna ni tendrá por tanto que abonar al trabajador o sus familiares, indemnizaciones que establece este artículo del Convenio.

Artículo 34. Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que extingan sus contratos, total o parcialmente, por cese voluntario, o mutuo acuerdo entre las partes, tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, de las siguientes cantidades, en igual proporción que la jornada extinguida:

- A los 60 años, 12 mensualidades de su salario último.

- A los 61 años, 11 mensualidades de su salario último.

- A los 62 años, 10 mensualidades de su salario último.

- A los 63 años, 9 mensualidades de su salario último.

- A los 64 años y hasta los 64 y 6 meses, 8 mensualidades de su salario último, que se irá reduciendo en mes de indemnización por cada mes que en exceso tenga de los 64 y 6 meses.

- A los 65 años, 2 mensualidades de su salario último.

Se entenderá salario a efectos de cálculo de las indemnizaciones, tanto el salario base como los complementos salariales, incluida la parte proporcional de pagas extras.

Las indemnizaciones establecidas serán abonadas en el plazo máximo de seis meses desde la extinción de la relación laboral, salvo en los supuestos en los que la indemnización sea inferior a 6 mensualidades, en cuyo supuesto se abonará en el plazo máximo equivalente al mismo número de mensualidades indemnizatorias.

Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de cuatro años.

Las partes acuerdan que las gratificaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador, de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 35. Jubilación.

Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente de forma parcial, de acuerdo con la legislación vigente, que establece y determina las condiciones necesarias para ello y regula el contrato de relevo y la jubilación parcial.

El trabajador podrá jubilarse a los 64 años de acuerdo con lo previsto en la

legislación vigente.

Artículo 36. Compras en establecimiento.

Las compras que el trabajador realice en la empresa donde presta servicio, se verá beneficiado de las siguientes deducciones:

El trabajador que efectúe compras en el establecimiento donde presta sus servicios se aplicará el precio que al mejor de sus clientes.

Aquel productor que preste sus servicios en supermercados, autoservicios, detallistas, despachos de confitería y despachos de helados, se beneficia en sus compras en un 4% sobre los precios de venta al público.

Título VIII. Derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores.

Artículo 37. Derechos sindicales.

Las Centrales Sindicales mayoritarias en las empresas, con al menos un 10 por ciento de afiliación del número de trabajadores en su plantilla, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes Secciones Sindicales. Estas elegirán de entre sus miembros un Delegado Sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad y Salud, y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan.

Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley.

4. Serán oídos por las empresas en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter libre:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de restructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La ampliación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Cuota Sindical: a requerimiento de los trabajadores afiliados a la Centrales Sindicales o Sindicatos que ostente la representación a quien se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, o a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa, entregará copia de transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 38. Comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa.

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

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

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

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

1. Sobre la implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos despidos.

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

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

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes, así como las condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad procesal como órgano colegiado,

para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

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

Artículo 39. Garantías sindicales.

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones dentro del año siguiente a su cese salvo que este se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, debería tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, las cuales serán acumulables de los distintos representantes Sindicales. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrían ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de preveer

la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación y otras entidades.

Título IX. De la negociación colectiva.

Artículo 40. Comisión mixta paritaria.

Se crea una comisión mixta paritaria que tendrá la siguiente composición y funciones:

a) Composición:

1. Cuatro representantes por la parte empresarial, elegidos de entre la Comisión deliberadora y de la Federación Granadina de Comercio.

2. Por parte trabajadora, dos trabajadores de CC.OO. y otros dos de U.G.T., igualmente miembros de dicha Comisión

b) Funciones:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.

2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio, como de la legislación general aplicable. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, vienen obligadas a facilitar la labor de dicha comisión.

3. Intervenir como instancia de conciliación previa, en aquellos asuntos que se le sometan.

Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán por unanimidad, y a falta de acuerdo se someterá al SERCLA.

A partir de la publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", las partes representadas en la comisión, designarán sus representantes en la misma, en el plazo de un mes; el procedimiento conciliatorio, previsto en el párrafo anterior, se iniciará mediante solicitud en ese sentido ante cualquiera de los miembros de la comisión, que vendrá obligada a reunirse en el más breve plazo posible.

Además, con carácter prioritario, la Comisión Mixta Paritaria tendrá los siguientes cometidos:

1) Promover ante la Junta de Andalucía el establecimiento de un horario comercial unificado.

2) Realizar los estudios pertinentes sobre la incidencia en el mercado de la implantación sobre el horario comercial, a efectos de la negociación del próximo

convenio colectivo.

3) Autorizar las prolongaciones de jornada, cuando sea prolongada por las grandes superficies, comprometiéndose las Centrales, a poner en conocimiento la información que se tenga al respecto.

4) La Comisión Mixta se reunirá preceptivamente el primer jueves de cada mes en los locales del CMAC.

Título X. Solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 41. Sumisión al sercla de los conflictos colectivos y de determinados conflictos individuales.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo del 2.005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Título X. Grupos y categorías profesionales.

Artículo 42. Funciones de las categorías profesionales de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del comercio para granada y provincia.

Grupo I

Trabajador menor de 18 años

Es el empleado que aún no ha cumplido los 18 años de edad, sin cualificación profesional que no está encuadrado en otra categoría profesional, que se inicia en las tarea profesionales de la actividad comercial.

Aprendiz o trabajador en formación

Es el empleado contratado de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, por medio de un contrato para el aprendizaje o formación, mediante el cual el trabajador a la vez que realiza su trabajo, la empresa se compromete a

darle la formación teórica en la forma legalmente establecida.

Personal de limpieza

Es el personal que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Cobrador /a

Es el empleado que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa gestiones de cobrar y pagar facturas fuera del establecimiento.

Mozo

Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento hace los paquetes corriente que no precisan enfardado o embalado y los reparte o realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza en el establecimiento.

Telefonista

Es la persona que atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Empaquetador/a

Es la trabajadora dedicada a embalar los artículos objeto de la venta al detalle comprobando las mercancías que se envasan o empaqueta.

Reponedor/a, marcador/a

Son aquellas personas encargadas de la colocación de los artículos en los anaqueles o estanterías reponiendo y marcándolos, e informando al encargado de cualquier anomalía observada.

Manipulador/a

Persona que envasa selecciona ordena y prepara la mercancía para el almacenaje y o la venta.

Ayudante de dependienta/e

Es empleado que auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitando la labor, pudiendo realizar por si operaciones de venta bajo la supervisión del dependiente.

Auxiliar de caja

Es la persona que realiza el cobro de la venta al contado, o por tarjetas de crédito, o débito, o cualquier otra forma de cobro que se le proponga, por si sola o con cualquier tipo de máquina auxiliar, revisa talones de caja, redacta facturas y recibos, controla la salida de artículos y clientes por su zona de trabajo, manteniéndola en perfecto estado de limpieza y presencia, y auxilia a hacer el arqueo y cumplimentación del parte de caja diario, bajo la supervisión de su jefe más inmediato.

Auxiliar administrativo

Es la persona que con conocimientos generales de índole administrativo. Auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos y tareas propias de la categoría administrativa, como son: la redacción de la correspondencia y su trámite, y la confección de facturas mecanográficas y o informáticas, etc.

Oficial de tercera

Es el trabajador que ejecuta trabajos específicos sin iniciativa y bajo las instrucciones y dirección de un jefe u oficial superior, limitándose su responsabilidad a las instrucciones recibidas.

Ayudante de decoración y publicidad

Es el trabajador que, previo el oportuno aprendizaje, realiza trabajos sencillos propios de la actividad y exhibición, decoración o publicidad, colaborando con las personas afectadas a la misma en sus distintas especialidades.

Grupo II

Mozo especializado

Es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio, ni implica operaciones de venta. Dicho trabajo puede comprender el enfardar embalar con las operaciones preparatorias, de disponer embalajes y elementos precisos con la complementariedad de reparto y facturación cobrando o sin cobrar la mercancía.

Dependiente/a

Es la trabajadora/o encargada de realizar ventas, con independencia del medio utilizado para la venta y conocimiento práctico, de los artículos que les están confiados, de forma que puedan orientar al público en sus compras, cantidad novedades etc. Deberán cuidar el recuento de la mercancía, para su reposición y el estado de esta.

Cajero/a de establecimiento/autoservicio

Es el trabajador/a que tiene que efectuar los cobros de mercancías, abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando las salidas del público a través de su zona de trabajo, manteniendo la misma en condiciones de orden y limpieza, realizando además las funciones de marcaje, comprobación y acondicionamiento de la mercancía. Reposición y colocación de mercancías en la sala de venta. Acondicionamiento y adecuación de los lineales de venta, previo a su reposición y presentación. Realiza el conteo y, una vez terminado éste proceder al control de ingresos.

Conductor repartidor

Serán clasificados en esta categoría profesional los conductores de vehículos de motor de explosión que por la índole de su trabajo conduzcan un vehículo con o sin ayudante para la carga y descarga y entreguen la mercancía cobrándola o no.

Oficial de segunda

Es el trabajador especializado que bajo las instrucciones y dirección de un jefe u oficial de primera realiza con incitativa los trabajos encargados, limitándose su responsabilidad a las instrucciones recibidas.

Cortador

Es el trabajador de los establecimientos de ventas de pescados o carnes siempre que tengan asignadas exclusivamente la misión de despiece, de cortar y vender y no desempeñe la de realizar compras a los mayorista.

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.

Cortador de hierros metales: Es el trabajador que corta los hierros y metales a medida, pudiendo realizar ventas.

Oficial administrativo

Es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para las tareas mercantiles, realiza trabajos que requieren 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 seguros sociales, etc. puede utilizar para su trabajo maquinas auxiliares.

Viajante

Es la persona que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes según las rutas previamente señaladas, para ofrecer artículos, tomas notas de

pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimento.

Corredor de plaza

El empleado de una sola empresa que de modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en donde radique el establecimiento a cuyo servicio esta.

Grupo III

Oficial de primera

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores que ejecutan labores propias de un oficio clásico que normalmente requieren aprendizaje, se comprende en esta categoría: ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, personal de mantenimiento, etc.

Se adscriben a la categoría de oficial de primera quienes trabajen con incitativa y responsabilidad propia según el grado de conocimientos y esmero en la realización de sus cometidos

Escaparatista

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

Decorador y diseñador

Es el empleado que con un buen nivel de conocimientos preparación capaz de desarrollar ideas artísticas para la colocación de productos que se comercialicen por la empresa, en el lugar que el cliente designe, aconsejándole y asesorando sobre la idoneidad de los productos.

Jefe de sección

Es aquel 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 en el trabajo, debiendo orientar a sus superiores sobre las compras de artículos y surtidos de su sección.

Maestro de taller

Es el productor que técnicamente capacitado está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la empresa y que con mando, sobre los profesionales de oficios y demás personas del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden

del trabajo y disciplina debiendo orientar al personal sobre las especificas funciones del cometido de cada uno, y trasladar a la empresa la información y asesoramiento de las particulares técnicas que sean de interés.

Titulado de grado medio

Es la persona que en posesión de un titulo de Grado Medio reconocido por los órganos competentes de la administración, Publica, ejercen en la empresa de forma permanente y con responsabilidades directas funciones propias y características de su profesión.

Jefe de establecimiento/sucursal

Es aquel trabajador que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

En esta categoría se incluye al encargado de establecimiento en los comercios de alimentación en régimen de autoservicio.

Segundo encargado de establecimiento.

Es aquel trabajador de apoyo al Encargado de Establecimiento, y que en ausencia de éste, asume sus competencias temporalmente, pudiendo el Encargado de Establecimiento delegar parte de sus facultades en este trabajador, pero siempre bajo su supervisión y control.

Programador

Es la persona que pone a punto y documenta los programas más complejos a partir de la información recibida de los analistas de lo que interprete su contenido y estime tiempos de programación y de procesos en el ordenador, colabora con los analistas en algunos diseños (ficheros, movimientos y organigramas de detalles)y puede dirigir el trabajo de un equipo de programación asignado a un proyecto, asesora sobre programación y mejora los programas para hacerlos más viables para el ordenador evitando problemas operativos con el centro de cálculo.

Jefe de almacén

Es el que está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, reposición, conservación y marcado de la mercancía, el registro de entradas y salidas, su distribución a las secciones, a sucursales el cumplimiento de los pedidos.

Jefe de grupo

Es aquel que está al frente de varias secciones en aquellos establecimientos que tenga su organización montada a base de ellas.

Jefe sección administrativa

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.

Contable cajero

Realiza las funciones contabilidad general de la empresa, coordina las actividades de caja y cuadre de la misma, dependiendo de un superior.

Grupo IV

Jefe de ventas-jefe de marketing

Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realiza, a si como la determinación de las orientaciones o criterios de Marketing comercial y de venta conforme a los cuales deben realizarse estas.

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.

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.

Encargado general

Es el que está al frente de un establecimiento del que depende sucursales en distintas plazas o quienes asumen la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Jefe administrativo

Es quien provisto o no de poder asume con plena facultades, la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.

Grupo V

Director-subdirector-jefe personal-titulado superior

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.

Subdirector: es la persona que, a las órdenes inmediatas del director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la subdirección a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece.

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.

Titulado de Grado Superior: es la persona que, en posesión de un titulo de grado superior, reconocido como tal por los órganos competentes de la administración pública, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Título XI. Clausulas finales.

Artículo 43. Clausulas finales.

1. En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

2. No serán válidos los acuerdos, pactos o convenios de ámbito inferior, que modifiquen lo aquí acordado, como básico, entendiéndose como tal, lo referente a horario de cierre, fiestas y tablas salariales.

3. Cuota sindical y canon de negociación.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación de los mismos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El importe de los descuentos será ingresado mensualmente por las empresas en las cuentas corrientes que serán facilitadas por las organizaciones sindicales a que pertenezcan los trabajadores a los que se efectúen los descuentos.

El trabajador/a interesado en la realización de tal descuento en nómina, remitirá a la dirección de la empresa y el que se expresará con claridad la orden de descuento para la central o sindicato al que desee la cuantía de la cuota.

Se establece para la vigencia de este convenio el canon voluntario de negociación colectiva y que se concreta según las siguientes normas:

A). Las empresas procederán a descontar en la primera nómina inmediatamente

posterior a la entrada en vigor de este convenio, la cantidad de 9,00 euros, por una sola vez, siempre que los trabajadores no se opongan expresamente a dicha detracción en el plazo de 15 días a partir de la entrada en vigor del convenio.

B). El escrito en virtud del cual el trabajador renuncia a tal deducción en su nómina se dirigirá a la empresa haciendo constar su nombre y apellidos, documento nacional de identidad y empresa a la que pertenezca.

C). En el plazo de tres días siguientes a la recepción de la renuncia al canon sindical, la empresa receptora enviarán todas las comunicaciones a la comisión mixta del convenio.

D). En los 5 días siguientes al abono de la primera nómina a que se hace referencia en el apartado A), la empresa ingresará las cantidades retraídas de los trabajadores que no renunciaron al canon en el cuenta corriente nº ..... del Banco ....., que a tal efecto se abrirá por la comisión mixta del convenio.

4. La Comisión Mixta del convenio, una vez recepcionadas las renuncias al canon y contabilizadas las cantidades deducidas por las empresas ingresadas en la cuenta más arriba indicada, procederá a distribuir el montante del canon entre los sindicatos de trabajadores firmantes del presente convenio. Tal reparto se efectuará entre las organizaciones firmantes de este convenio.

5. Las empresas y las organizaciones empresariales afectadas por este convenio, se responsabilizan de trabajadores firmantes del mismo, de las cantidades que procedan detraerse en función del número de renuncias habidas en cada una de las empresas.