CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO EN GENERAL PARA MALAGA Y SU PROVINCIA 2011-2012

Exposición de motivos: Las partes en la representación que ostentan cada una de ellas, son conscientes de la imposibilidad actual de armonizar las distintas estructuras de los diferentes subsectores, consecuencia de las diferencias de los mismos, basadas principalmente en volúmenes de ventas, márgenes comerciales y demás peculiaridades específicas de cada subsector, que imposibilita en estos momentos una conducta homogénea, especialmente tanto en tablas salariales como en determinadas cláusulas concretas que se recogerán para cada subsector.

Por ello se negociará un texto de general aplicación para el convenio colectivo de ámbito provincial del sector del comercio en general, y unas cláusulas determinadas para cada subsector de comercio, en función de sus concretas peculiaridades.

ARTICULADO DE GENERAL APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en Málaga y provincia, incluso para aquellas empresas o establecimientos que ubicados en esta provincia tengan su sede social fuera de la misma.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación en todas las actividades y empresas a las que hacía referencia el art. 3 de la derogada Ordenanza Laboral del Comercio del 24 de junio de 1.971,"Boletín Oficial del Estado" 14/8, reformada por la Orden Ministerial de 4 de Junio de 1.975, "Boletín Oficial del Estado" número 142, de 14 de junio de 1.975, sustituida por el Acuerdo suscrito el 8 de febrero y 5 de marzo (B.O.E. núm. 86, de 9 de abril de 1.996), siempre que la dedicación principal sea el comercio derivados y afines, comercio textil, souvenirs, tiendas de regalo, comercio de calzado y artículos de piel, comercio del mueble, tanto de madera como de metal, comercio de alimentación, establecimientos de almacenistas de alimentación, detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios, establecimientos de confiterías y despachos de helados, alimentación en general, como asimismo minoristas y detallistas de mercados públicos de abastos, establecimientos de carnicerías, congelados, mayoristas y minoristas de frutas y verduras y pescados, productos hortofrutícolas, comercio metal, ferreterías, establecimientos de ventas de recambios y accesorios para automóviles. Establecimientos de materiales de electricidad, electrodomésticos, joyerías, bisuterías, establecimientos de ventas de motocicletas, ciclomotores, vehículos y bicicletas, bazares, tiendas de venta de discos y cassettes, videoclub, jugueterías,

material de construcción, desguaces, chatarras, almacenes de venta de hierro, acero y derivados, establecimientos de neumáticos y venta de baterías para vehículos, loza y cristal, establecimientos de deportes, empresas dedicadas a la venta de máquinas informáticas, máquinas de oficinas, empresas dedicadas a la venta y alquiler de todo tipo de material audiovisual, empresas de merchandising, reposición y distribución de muestras.

Y aquellos establecimientos de Comercio que no se relacionen en este artículo, quedarán afectados a este convenio siempre que su dedicación principal sea el comercio, derivados y afines.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas que se establecen en el presente convenio afectarán a la totalidad de trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta ajena en alguna de las empresas dedicadas a la actividad del comercio, derivados y afines, así como a los que ingresen en éstas durante el período de vigencia del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio se establece por dos años, contando su vigencia desde el 01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012. Cualquiera que sea la fecha de su publicación, surtirá efectos con carácter retroactivo desde el día 01 de enero de 2012.

Artículo 5. Prórrogas.

Si cualquiera de las partes no lo denuncia con un mes de antelación a su vencimiento, la aplicabilidad del convenio se entenderá prorrogada por un año más, con el incremento del coste de la vida del año anterior.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 7. Derechos supletorios.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes. Serán nulos de pleno derecho todos los pactos individuales entre empresa y trabajador, siempre que sean inferiores a lo pactado en el presente convenio.

Artículo 8. Derechos irrenunciables.

El trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales, y será nulo todo acto que lo ignore o limite.

Artículo 9. Garantías de las condiciones laborales.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, estará obligada esta, a requerimiento del trabajador a entregar junto con la copia del parte de baja diligenciado por la T.G.S.S., el certificado de empresa donde se hagan 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 10. Jornada de trabajo y descansos.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, conforme a lo establecido en cada uno de los sectores.

Como norma general, el descanso semanal tendrá una duración de un día y medio en los términos establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Se consideraran condiciones “ad personam” aquellas condiciones que a título personal hayan venido disfrutando los trabajadores con anterioridad a la firma del presente convenio.

Con independencia de lo anterior, y en el seno de las empresas afectadas por el presente convenio, cuando se pretenda por el empleador modificaciones en la fijación de días de prestación de trabajo efectivo ó cualquier otro derecho transaccionable que la Ley o este convenio otorguen a los trabajadores, podrá negociarse con la representación de los trabajadores, en supuesto de afectación colectiva, ó con el trabajador afectado cuando lo sea a tal titulo la posibilidad de establecer el periodo de descanso semanal, conforme a los siguientes criterios:

Dos días completos a la semana, ya sea en modo continuo o discontinuo.

Día y medio continuado y media jornada completa durante el resto de la semana.

Un día completo y dos medias jornadas completas a lo largo de la semana.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año se cerrarán los establecimientos a las 18,30 horas, teniendo los trabajadores del turno de tarde derecho al descanso a partir de esa hora.

Artículo 11. Jornada laboral.

En cuanto a la jornada laboral, se estará a lo establecido para cada uno de los

subsectores específicos.

Artículo 12. Reducción de jornada.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años, a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.

En cuanto al horario de disfrute se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Asimismo, los trabajadores afectados por el presente convenio contratado a tiempo completo, podrán reducir la jornada en la misma proporción que en los casos anteriores.

El horario resultante, en este caso, se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 13. Feria.

Los trabajadores disfrutarán 3 medias jornadas de descanso retribuido durante la semana de feria de cada localidad. Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los trabajadores más beneficiosas sobre esta materia (ver sectores específicos.).

Artículo 14. Vacaciones y bolsa de vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de treinta (30) días naturales de vacaciones retribuidas al año, en la época que, de común acuerdo fijen las empresas y los trabajadores; de no existir acuerdo en cuanto al período de disfrute se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Cuando las vacaciones estén programadas se suspenderá el disfrute de las mismas en los casos de IT por accidente de trabajo o en los casos de IT con hospitalización.

Las empresas, a solicitud de los trabajadores, vendrán obligadas a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones. El ingreso o cese durante el año natural dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa de manera que el trabajador conozca la fecha de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

En aquellos casos en que se tenga derecho a bolsa de vacaciones por estar establecida en el articulado del sector del convenio al que se pertenezca, los trabajadores fijos o con contrato superior al año, podrán optar al inicio de cada año (antes del 25 de enero), por percibir la bolsa prorrateada cada mes, o de una sola vez con anterioridad al primer día de vacaciones que disfrute en el año.

A tal efecto las empresas facilitaran a los trabajadores un formulario para que manifiesten su opción antes de la referida fecha, en caso de no presentarlo se entenderá que opta por el prorrateo. No obstante se respetarán los pactos en el seno de cada empresa.

Los trabajadores con contratos inferiores al año la percibirán prorrateada cada mes.

Artículo 15. Permisos y licencias retribuidas.

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 trabajadas, con previo aviso y justificación:

A) Fallecimiento: tres días laborables en caso de fallecimiento de los padres, padres políticos, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge y pareja estable.

B) Nacimiento de hijos: disfrutará de tres días laborables en caso de nacimiento de hijo.

C) Enfermedad grave: tres días laborables en caso de enfermedad muy grave de los padres, abuelos, nietos, hijos, hermanos, padres políticos, cónyuge y pareja estable.

Estos permisos y licencias se ampliarán dos días más cuando necesiten realizar un desplazamiento fuera de la provincia de donde esté enclavado el centro de trabajo.

D) Matrimonio: la licencia por matrimonio o por pareja de hecho en aquellos supuestos en los que conste acreditado el cumplimiento de los requisitos formales contenidos en la Ley de parejas de hecho de Andalucía, siempre que estén inscritas en el registro correspondiente, si lo hubiere, será de 15 días naturales.

En los supuestos de parejas de hecho los trabajadores tendrán los beneficios que, en materia de matrimonio, se establecen, o puedan establecerse en el futuro, en la normativa laboral.

En caso de matrimonio de los hijos o hermanos, el día de la boda se disfrutará de permiso.

E) Cambio de domicilio: en caso de cambio de domicilio habitual, se disfrutará de dos días laborables.

F) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

G) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

H) Tres días laborables para atender asuntos propios. En este apartado, queda incluida la comunión de los hijos, el apadrinamiento o testigo de boda. El preaviso se hará, con al menos 72 horas de antelación; de común acuerdo entre empresas y trabajadores, de los 3 días referidos, uno podrá adicionarse al comienzo o final del periodo de vacaciones. No pudiéndose adicionar los otros 2 días a vacaciones, permisos o fiestas.

Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los trabajadores más beneficiosas sobre esta materia (ver sectores específicos).

Artículo 16. Recibo de salarios y salario base.

Salario base será el que para cada categoría profesional figura como tal en las tablas salariales de cada sector o subsector, que se acompañan como anexo al presente convenio.

El recibo de salarios detallará por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador y su suma y las deducciones legal o convencionalmente establecidas, siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, fecha de antigüedad en la empresa, nombre del trabajador y denominación de la empresa, NIF de ambos y número de Seguridad Social de la empresa.

Se homologan los recibos de salarios que contengan todos los datos establecidos en el presente artículo, de conformidad con el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y con el apartado 1 del artículo 1 de la Orden de 27 de diciembre de 1994.

Artículo 17. Sin contenido

Artículo 18. Incremento salarial.

Año 2011:

A las tablas salariales correspondientes al año 2010, aplicables a todos los sectores y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, núm. 100, del día 27 de mayo de 2011, se actualizan incrementándolas en el 1,10 %, cuyo incremento comprende asimismo a todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo.

La actualización de los conceptos salariales y económicos en la forma indicada en el párrafo anterior no generará abono de cantidad alguna a los/as trabajadores/as por las empresas en concepto de atrasos, dado que la actualización sólo se tendrá en cuenta para el cálculo del incremento que se pacta respecto al año 2012.

Año 2012:

A las tablas salariales y restantes conceptos económicos del Convenio Colectivo resultantes de la actualización que se indica en el apartado correspondiente al año 2011, se aplicará un incremento de un 1% con efecto desde el día 01 de enero de 2012.

Artículo 19. Cláusula de revisión.

Siempre y cuando el IPC real del año 2012 sea igual o supere el 1%, además de la subida establecida en el artículo anterior, se incrementarán las tablas salariales a final de año a un porcentaje que no podrá ser superior a ese 1%, teniendo carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2012.

Si el IPC real del año 2012 fuese inferior al 1%, además de la subida establecida en el artículo anterior, se incrementarán las tablas salariales a final de año en el porcentaje que suba el citado IPC, teniendo carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2012

Artículo 20. Salario Mínimo del Sector.

Se establece un Salario Mínimo del Sector en 800 €/mensuales, para aquellos trabajadores que, con independencia de su categoría profesional, presten sus servicios en jornada laboral de 40 horas semanales. Para aquellos otros trabajadores que tengan una jornada laboral inferior a 40 horas semanales, devengarán la parte proporcional de la citada cantidad del Salario Mínimo garantizado.

Dentro de la citada cantidad de 800 euros mensuales, quedan comprendidos los siguientes conceptos: Salario Base o Inicial, Plus Convenio, Plus Asistencia, Parte proporcional de Pagas Extraordinarias, computados en el periodo anual, con excepción del Plus del Transporte.

Quedan excluidos los contratos formativos (contrato para la Formación y contrato en Prácticas.)

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho a percibir de la empresa en la que presten sus servicios tres pagas extraordinarias fijadas cada una de ellas, en una mensualidad de salario base, más la antigüedad (ó el complemento personal, previsto en el artículo 44 del texto general de aplicación), en su caso.

Cada una de ellas será satisfecha en las fechas siguientes:

a) Una paga de beneficios que se abonará antes del 15 de marzo de cada año.

b) Una paga en el mes de julio, que se abonará antes del día 15 de julio de cada año.

c) Una paga de Navidad, que se abonará antes del día 15 de diciembre de cada año.

Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los trabajadores más beneficiosas sobre esta materia (ver sectores específicos.).

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

- Paga de marzo: 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

- Paga de julio: 1 de julio del año anterior al 30 de junio.

- Paga de Navidad: 1 de enero al 31 de diciembre.

Los trabajadores con contratos de duración inferior al año percibirán prorrateada las pagas cada mes.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas y su límite será de 80 al año.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, excepto las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los trabajadores más beneficiosas sobre esta materia (ver sectores específicos).

Artículo 23. Prendas de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.

Las empresas facilitarán dos uniformes de verano y dos de invierno, a cada uno de sus trabajadores.

Las empresas, a su opción podrán sustituir la entrega del vestuario por lo regulado en cada sector del presente convenio.

Artículo 24. Salidas, viajes y dietas.

El trabajador/a que utilice su vehículo propio por necesidades de la empresa, percibirá 0,18 € por kilómetro o la cantidad que fije el Ministerio de Hacienda en cada momento.

Se estará a lo establecido con carácter especial para cada uno de los subsectores.

Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones más beneficiosas sobre esta materia.

Artículo 25. Plus de transporte.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá un plus de transporte en la cuantía que se reseñará en las tablas salariales de cada subsector.

Artículo 26. Plus desplazamiento por cambio de Centro de Trabajo.

Cuando las empresas realicen cambio de puesto de trabajo a otro centro de trabajo distinto al que venían prestando sus servicios el/la trabajador/a dentro de los parámetros previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, que no tengan la consideración de traslados ni movilidad geográfica, en un radio de 5 Km. a contar desde el centro de trabajo del municipio donde los trabajadores prestaban sus servicios a 01 de enero de 2007, el que se señale en su contrato de trabajo, o desde donde se trasladen voluntariamente, no lo percibirán.

En el caso de que el cambio del puesto de trabajo sea a otra municipio distinto del que venía prestando sus servicios más allá del radio de 5 Km., las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador/a por tal motivo la cantidad equivalente a abonarle la opción más económica de los medios de transporte públicos regulares existentes por los desplazamientos realizados, siempre que el cambio del puesto suponga perjuicio en las condiciones económicas para la prestación del servicio.

En el supuesto de que el trabajador comience o finalice su jornada laboral fuera de las horas del servicio público de transporte, las empresas vendrán obligadas a

abonar el precio de transporte que deba tomar el trabajador.

Este plus se compensará y absorberá por otras cantidades que pudiera percibir el trabajador por dicho motivo.

El contenido de este artículo no tendrá carácter retroactivo y será de aplicación a la firma del convenio.

En todo caso se mantendrá las condiciones individuales más beneficiosas.

Artículo 27. Plus de idiomas.

Se establece un plus de idiomas de 35,60 € mensuales, por el dominio de cada idioma extranjero, en aquellos casos que el trabajador utilice dichos idiomas en relación con la clientela de forma habitual. Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los trabajadores más beneficiosas sobre esta materia (ver sectores específicos.).

Artículo 28. Descuento en compras.

Las empresas harán un descuento del precio en los artículos que les sean adquiridos por sus trabajadores, en la cuantía que se reseñara en cada subsector.

Artículo 29. Vigilancia de la Salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

5 En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6 Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 30. Acoso Laboral.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y según lo establecido en el articulo 7de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 31. Seguridad y Salud.

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio en base al V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía por el que se crea la figura de Coordinadores Asesores, ambas partes negociadoras acuerdan su implantación en el ámbito sectorial al que se extiende el presente convenio.

Cada una de las partes negociadoras, social y económica, designará a dos representantes (1 CCOO, 1 UGT y 2, PATRONALES), quienes desarrollarán sus funciones durante la vigencia del presente Convenio.

Son funciones de los Coordinadores Asesores:

a) El asesoramiento, la información y la formación.

b) Atender los Programas de Prevención para PYMES que se acuerden.

Tales actuaciones son vinculantes y afectan a todas las empresas que están en el ámbito del presente convenio.

Los Coordinadores Asesores forman parte de la Unidad de Prevención incardinada en el Instituto Andaluz pata la Prevención de Riesgo Laborales. Su nombramiento corresponde al Instituto a propuesta de ambas partes negociadoras. A tal efecto, representantes de los trabajadores y empresarios se comprometen a solicitar formalmente su nombramiento al Instituto Andaluz en el plazo de un mes desde la publicación en el BOJA de la Ley correspondiente.

Artículo 32. Trabajadores discapacitados.

Se estará a lo regulado legalmente.

Artículo 33. Maternidad y paternidad.

A) Protección a la maternidad: la mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etc., pueden producir abortos o malformaciones, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después de la baja maternal.

B) Excedencia por maternidad/paternidad: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que vienen disfrutando.

Durante 18 meses, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. El reingreso será automático a petición del trabajador.

C) Permiso por parto: en el caso de maternidad, la empresa deberá conceder un

permiso de16 semanas ininterrumpidas en partos normales, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicho permiso será ampliable a una semana más de las que legalmente estén establecidas en el momento de la firma del presente convenio.

Estas semanas de suspensión se distribuirán a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas 6 semanas solamente el padre, en caso de fallecimiento de la madre.

D) Preparación al parto: las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación dentro de la jornada de trabajo.

E) Permiso por adopción: si el hijo es menor de 6 años el permiso que la empresa debe conceder será de 16 semanas ininterrumpidas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, ampliables en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más a partir del segundo.

Si el hijo adoptado es mayor de 6 años y menor de 9 años, el permiso tendrá una duración máxima de 6 semanas.

F) Permiso por lactancia: las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora, que deberá disfrutarse al principio o final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad.

Las trabajadoras, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

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

Cuando el derecho de lactancia sea ejercido por la otra pareja, deberá acreditarse con certificado de la empresa o del certificado del organismo público que corresponda, de que no ha ejercido su derecho y cede el disfrute a su pareja.

En lo expresamente no previsto se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

G) Riesgo de embarazo: En los supuestos de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en el que se inicie la

suspensión del contrato de maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

Durante este supuesto las trabajadoras, percibirán un complemento sobre la Prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora a tenor de lo preceptuado en el artículo 135 LGSS.

Artículo 34. Derechos sindicales.

A) Garantías sindicales.- Se reconocen las actuales garantías sindicales, sin perjuicio de que una norma de rango superior las modificara.

B) Horas sindicales.- Los miembros de comité de empresa o delegados de personal en cada centro de trabajo, y para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrán de un crédito horario de horas mensuales retribuidas que se ajustará a la escala establecida en el Estatuto de los Trabajadores, excepto el delegado de personal, que dispondrá de 20 horas mensuales.

Los delegados de personal, miembros de comité de empresa y delegados sindicales podrán acumular las horas sindicales, en el mismo mes, cediéndose horas de unos a otros dentro de la Empresa.

Los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales, anunciarán con una antelación mínima de 24 horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales o representativas, debiendo acreditar dicha ausencia mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato de comercio y el sello original respectivo. Para las reuniones de carácter urgente y de imposible preaviso, la ausencia podrá justificarse a posteriori y según lo indicado anteriormente.

C) Cobro de cuotas.- Aquellos trabajadores afiliados a un sindicato y que lo soliciten individualmente por escrito a la dirección de la empresa, se les descontará de su salario el importe de la cuota y se le entregará al trabajador de la empresa que ellos mismos designen en su escrito.

D) Los sindicatos con la condición de más representativos en el sector de comercio tendrán derecho a contar con delegados sindicales en aquellas empresas con una plantilla de 100 ó más trabajadores. Estos delegados sindicales se regirán por lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, teniendo, por tanto, los mismos derechos y garantías que los miembros del comité de empresa.

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

Recibir la información que le remita el sindicato.

G) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios, el cual deberá situarse dentro del centro de trabajo, en un lugar en donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores, en aquellos supuestos previstos por la Ley.

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

J) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades, situado en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 150 trabajadores.

Artículo 35. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará a titulo de prueba, la duración del período de prueba no podrá exceder de dos meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores. En los contratos de duración inferior a dos meses el período de prueba no podrá exceder del 50 % de la duración del mismo.

Artículo 36. Contrato de duración determinada.

A) Contrato eventual.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y R.D. 2720/1998 y la normativa que lo sustituya o desarrolle.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan que no se podrá utilizar la modalidad de contratación eventual para aquellas categorías que por contar con un riesgo especial, hayan sido catalogadas por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, de composición paritaria, o en su defecto por acuerdo entre los delegados de salud laboral y los empresarios, como excluibles.

B) Contrato por obra o servicio determinado.

A los efectos de lo previsto en el art.15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios

determinados, los siguientes:

a) Campañas específicas, ventas especiales, rebajas, aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

b) Apertura de nuevos centros de trabajo y la consolidación comercial en los casos de creación, ampliación ó reestructuración de un establecimiento.

La utilización de la modalidad contractual de obra y servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas en principio de duración incierta, no podrá superar en ningún caso un periodo superior a los 2 años, de duración inicial o acumulada.

Los contratos de obra o servicio determinado de duración o superior al año que se extingan, por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados, percibirán una cantidad compensatoria de 12 días de salario por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Artículo 37. Contrato a tiempo parcial y de relevo.

A) Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se estará a lo regulado en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollen.

Las empresas, salvo circunstancias excepcionales, suscribirán los contratos a tiempo parciales por una duración mínima de 12 horas semanales ó 48 horas al mes.

B) Contrato de relevo.

Los trabajadores que lo soliciten, podrán acceder a la jubilación parcial cuando cumplan la edad requerida para ello. Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

En lo no contemplado en este apartado, se estará a lo dispuesto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de Seguridad Social y las normas que los desarrollen.

Artículo 38. Contrato para la formación.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, en los arts. 5 y siguientes del R.D. Ley 488/1988 de 27 de marzo y en la Orden de 14 de julio de 1998.

Podrá celebrarse el contrato de formación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, excepto en el caso de trabajadores minusválidos.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años, pudiendo prorrogarse por períodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de 2 años.

De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que la dedicación prevalente a las funciones más básicas establecidas en la estructura profesional del presente Convenio, no es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual, por la nula formación teórica y el mínimo adiestramiento necesario para el desarrollo de tales cometidos, y no servir por ello, de soporte formal para suscribir este tipo de contrato.

Tales como las funciones desarrolladas en las categorías de Mozo, Empaquetadora y Limpiadora. Los salarios base de contratación en los contratos formativos de los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, y para aquellos colectivos permitidos por la ley, serán los siguientes:

1º año = 85 % del SMI., vigente en cada momento.

2º año = 85 % del SMI., vigente en cada momento.

El citado salario retribuye el tiempo efectivamente trabajado.

Las empresas abonarán a los trabajadores contratados mediante contrato formativo un plus de transporte de 60,26 € mensuales, careciendo el mismo de la consideración legal de salario, no computándose para la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 39. Estabilidad en el Empleo.

Las partes que suscriben el presente convenio consideran la estabilidad en el empleo como uno de los pilares básicos del mismo, por ello, las empresas incluidas en su ámbito de aplicación cuya plantilla sea de 7 ó más trabajadores, deberán mantener un 80 % de trabajadores vinculados a las mismas mediante contrataciones de carácter indefinido

Dicho porcentaje deberá cumplirse anualmente tomando como referencia la plantilla media del año inmediatamente anterior, computándose las fracciones como un trabajador más.

Para el cómputo del número total de trabajadores de la empresa en ese período anual, se sumaran las horas efectivas de trabajo que durante ese año se han realizado en la misma por todos los trabajadores, cualquiera que sea su contrato, incluidas las realizadas mediante contratos de puesta a disposición suscritos con Empresas de Trabajo Temporal. Las realizadas por los trabajadores con contrato

de sustitución o interinidad no se computaran si ya se han computado como tales las horas correspondientes al trabajador sustituido.

Igual criterio se seguirá en los contratos de puesta a disposición suscritos con ETT.

Así se establece que el número teórico de trabajadores de la empresa en ese año será el resultado de dividir el número total de horas realizadas entre 1826, baremo que se establece a estos específicos efectos.

Al inicio de cada año natural, la empresa y la representación legal de los trabajadores, calcularán, en base a lo anteriormente explicado, el número total de trabajadores del año anterior, y el porcentaje que sobre ella suponga el número de trabajadores con contratación laboral indefinida.

En caso de desacuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, cualquiera de las partes lo podrá plantear a la comisión paritaria para su resolución.

En el supuesto de que ese promedio suponga una cantidad inferior al porcentaje de contratación indefinida establecido en este artículo, la empresa adecuará la plantilla mediante la contratación de tantos trabajadores con contrato indefinido como sean necesarios para alcanzar el porcentaje pactado, debiendo verificarse dicha actuación en el plazo de dos meses inmediato posteriores a la determinación del cómputo.

Para hacer efectivo todo lo establecido, la dirección de la empresa vendrá obligada a entregar a los representantes de los trabajadores en los 30 primeros días de cada año toda la información que sea necesaria para poder dar cumplimiento a lo establecido.

Artículo 40. Jubilación.

Durante la vigencia del presente convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el R.D. 1194/1.985, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100 por cien de la pensión de jubilación, podrán jubilarse a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado, no necesariamente tendrá que tener la misma categoría del que se jubile.

Artículo 41. Empresas de trabajo temporal (ETT).

Las empresas afectadas por el presente convenio, al contratar con las Empresas de Trabajo Temporal, podrán exigir de estas el cumplimiento de sus obligaciones laborales y sociales.

Las empresas usuarias deberán entregar a los representantes de los trabajadores una copia de los contratos de puesta a disposición que se efectúen entre la Empresa Usuaria y la Empresa de Trabajo Temporal.

Cuando se utilice el contrato de puesta a disposición de las ETTs para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, dichos contratos no podrán superar la duración de un mes, transcurrido dicho periodo, si permanecen las necesidades que los originaron en igual o similar categoría, la empresa usuaria solo podrá cubrir este puesto mediante la contratación realizada de forma directa por ella a través de la modalidad establecida para ello en el artículo 15 del ET y regulada en el artículo 36 A) de este convenio.

El número máximo de trabajadores con contrato de puesta a disposición que pueden prestar servicios en la empresa usuaria, no podrá superar en ningún momento el 10 % de los trabajadores de la empresa en ese momento.

Artículo 42. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 % sobre el salario base ó salario inicial que figura en las tablas salariales.

Artículo 43. Subrogación por cambio de concesión administrativa.

Los efectos que para la sucesión de empresas establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación en todos sus extremos para los casos de cambio de empresa por concesión administrativa que se produzcan en el ámbito de este convenio.

Artículo 44. Complemento personal (antes antigüedad).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear un complemento personal que sustituya a la denominada antigüedad. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición por los trabajadores y ante la necesidad de matizar la forma de dicha modificación, se acuerda por ambas partes ajustarse a las siguientes normas:

a) Todo el personal que al 1 de enero de 1996, figura en plantilla de las empresas afectadas por este convenio y que percibieran en dicha fecha cantidades derivadas de la modificada antigüedad, dicha cuantía se les consolidará como complemento personal (ad personam), en el salario-convenio, cuya naturaleza tiene a partir de esta fecha, formando también parte de las pagas extraordinarias y este complemento no será absorbible ni compensable y cotizable a la Seguridad

Social, sufriendo en su día los incrementos correspondientes al salario-convenio del que desde este momento forman parte.

b) Todos aquellos trabajadores en curso de adquisición de un nuevo tramo de antigüedad (trienio o cuatrienio), que haya comenzado a devengarse antes del 1 de enero de 1.996, consolidarán en su día dicho nuevo tramo, y por tanto el complemento personal (ad personam) citado en el apartado a) anterior, se verá incrementado hasta la cuantía correspondiente a este nuevo tramo.

c) Los trabajadores cuya antigüedad no haya sobrepasado el 15 % del salario base ó salario inicial, seguirán percibiendo los aumentos periódicos derivadas de la modificada antigüedad, trienios o cuatrienios previstos en los distintos subsectores, hasta el referido 15 %, no obstante el referido porcentaje podrá ser sobrepasado al objeto de consolidar un nuevo tramo, siempre que este haya comenzado a devengarse con anterioridad al 1 de enero de 1.996.

d) Los trabajadores que ingresen en la empresa a partir de la firma del presente convenio, ó los que hayan ingresado con posterioridad al 31 de diciembre de 1995, percibirán un complemento personal (ad personam), que se establece en las siguientes cuantías:

- 20,39 € mensuales, a los 4 años de permanencia en la empresa.

- 40,78 € mensuales, a los 8 años de permanencia en la empresa.

- 61,17 € mensuales, a los 12 años de permanencia en la empresa.

Los valores de los referidos complementos personales (ad personam), contemplados en los apartados anteriores sufrirán los incrementos salariales previstos en el artículo 18 (aumento salarial) y se devengarán tanto en las mensualidades, como en las pagas extraordinarias y tendrán el carácter de incompensables, inadsorbibles y cotizables a la Seguridad Social.

Artículo 45. Promoción económica.

Los trabajadores con 60 ó más años de edad y con 10 años de antigüedad, que cesen voluntariamente en la empresa, percibirán como indemnización, al tiempo del cese, una de las siguientes cantidades:

Cese a los 60 años de edad, 8 mensualidades de salario bruto.

Cese a los 61 años de edad, 7 mensualidades de salario bruto.

Cese a los 62 años de edad, 6 mensualidades de salario bruto.

Cese a los 63 años de edad, 4 mensualidades de salario bruto.

Cese a los 64 años de edad, 3 mensualidades de salario bruto.

Este artículo es de aplicación a los trabajadores de los sectores II, III, IV, V y VI, y siendo, asimismo de aplicación a las empresas del grupo I de menos de siete trabajadores.

Artículo 46. Grupos profesionales.

En la determinación de los grupos profesionales así como en todo lo relativo a la clasificación profesional, se estará a lo que en su día se pueda acordar a nivel de todo el Estado para el sector de comercio, total o parcial, dejando por tanto claro que de producirse dicho acuerdo será de aplicación inmediata, una vez publicado, en el ámbito del presente convenio.

Para la equiparación salarial de las categorías del Convenio General del Comercio para la provincia de Málaga, se acordará dicha equiparación en el seno de su Comisión Paritaria, integrada por 4 vocales de la representación empresarial (2 de FECOMA Y 2 de ACOMA) y 4 de los sindicatos firmantes (2 de UGT y 2 de CC.OO.)

Artículo 47. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo a lo establecido en el capítulo IV, artículos 12 a 19 del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, suscrito el 8 de febrero y 5 de marzo (B.O.E. número 86, de 9 de abril de 1.996), y ello no obstante la derogación actual de la referida normativa.

En el supuesto de que se produjese en el marco de la negociación colectiva nacional un acuerdo que estableciese un nuevo régimen disciplinario, este sustituirá automáticamente al inicialmente reseñado.

Artículo 48. Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), nacional y autonómico.

1. Con fecha de 25 de enero de 1.996, las organizaciones sindicales, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores de España (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de otra, suscribieron el " Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales" (ASEC).

2. El artículo 31.3 de éste declara que "la aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo, se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de

conformidad con lo previsto en el Reglamento de aplicación".

3. En el desarrollo del texto citado, el artículo 4.2 a) del Reglamento de aplicación del ASEC, incluye como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo el "acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente".

4. En aplicación de los indicados preceptos, y de conformidad con el artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este convenio, que acreditan disponer de la representatividad exigida por la Ley, por haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales", así como su Reglamento de aplicación(BOE núm. 34 de 8 de Febrero 1996), vinculando , en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

5. Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA.

Artículo 49. Adhesión al SERCLA en los conflictos individuales.

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito a los procedimientos de solución de conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con el artículo 2º del Reglamento que desarrolla el Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un sistema de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA, de fecha 20/04/2005(BOJA 186 de 22/09/05).

Dicha mediación, en consonancia con el artículo 3º de la misma norma convencional, se producirá en aquellos conflictos individuales que tengan por objeto reclamaciones individuales de alguna de las materias siguientes:

1.- Clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de inferior o superior categoría.

2.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

3.- Traslados y desplazamientos.

4.- Determinación del período de vacaciones.

5.- Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluso los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

6.- Pretensiones retributivas o económicas derivadas directamente de las pretensiones enumeradas en los puntos anteriores.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, los procedimientos individuales que sean objeto de conciliación mediación ante el SERCLA, tendrán la consideración de conciliación previa a la vía judicial, suspendiendo los plazos de caducidad e interrumpiendo los de prescripción, aunque se dará por concluido si han transcurrido 20 días hábiles sin haberse alcanzado acuerdo o dictado laudo a no ser que las partes litigante dispongan lo contrario expresamente y de común acuerdo.

Artículo 50. Cláusula de descuelgue.

Aquellos centros de trabajo que atraviesan problemas económicos, podrán aplicar incrementos de salario inferiores a los establecidos en este convenio, para ello debe existir acuerdo que autorice tal medida por parte de la comisión paritaria del presente convenio, que determinará asimismo la cuantía de la exoneración de incremento. La inaplicación de las condiciones salariales habrá de ser aprobada por la Comisión Paritaria del presente convenio, sin cuyo acuerdo no será posible aplicar tal cláusula.

Las solicitudes de acogimiento a lo dispuesto en el presente artículo, deberán realizarse en el plazo máximo de 30 días a partir de la publicación en el B.O.P. de este convenio ó la revisión para el 2º año.

Los requisitos necesarios y las condiciones para acogerse a la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo son los siguientes:

1º. – Las empresas que aduzcan dificultades económicas, al objeto de aplicar en algún centro de trabajo incrementos salariales inferiores a los establecidos en este convenio, deberán acreditar las siguientes circunstancias:

a) Los resultados de las cuentas de explotación de los tres últimos años, deben presentar pérdidas.

b) No serán tenidos en cuenta los resultados económicos negativos derivados de políticas financieras o extraordinarias.

c) La contabilidad de la empresa deberá ajustarse a lo establecido en la legislación vigente.

d) Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la empresa deberá aportar la documentación económica que la comisión paritaria considere

necesaria para acreditar los resultados negativos de la cuenta de explotación del centro de trabajo.

e) La solicitud de aplicación de la cláusula de descuelgue, deberá ir acompañada de un plan de viabilidad, que justifique el menor incremento salarial en base a una política empresarial que dé garantías de viabilidad futura de la actividad del centro de trabajo.

2º.- Toda autorización que se otorgue por parte de la comisión paritaria en aplicación del presente artículo deberá atenerse al cumplimiento de las condiciones siguientes:

a) En ningún caso se autorizará un descenso de los salarios que venían percibiendo. La aplicación de la cláusula de descuelgue podrá realizarse únicamente, en el sentido de aplicar un incremento inferior al que se establece en este convenio.

b) Se solicitará informe de los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado, al objeto de contrastar las consideraciones aducidas por la empresa.

c) Se determinara en la autorización la proporción de incremento salarial del que se exonera a la empresa, que podrá ser total o parcial, en función de las características que concurran en cada caso. Asimismo, se establecerán, si los hubiere, los criterios de aplicación diferencial de la medida en los distintos niveles distributivos, en cuyo caso siempre será a favor de los niveles inferiores.

Artículo 51. Comisión paritaria.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.2,e) y 91 del estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento y en su caso, de la cláusula de descuelgue.

La Comisión paritaria estará integrada cuatro (4) miembros, dos por las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo (uno por UGT y uno por CC.OO.) y dos representantes de las organizaciones empresariales firmantes del Convenio (uno por FECOMA Y uno por ACOMA). En el acto de su constitución, la Comisión paritaria, en sesión plenaria, elegirá un secretario.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1º Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

3º Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

Los acuerdos adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria a lo largo de la vigencia del presente Convenio, se entenderán validos a los efectos de interpretación del Convenio Colectivo del Comercio en General para Málaga y su Provincia.

Artículo 52. Comisión negociadora.

Durante la negociación colectiva del convenio general de comercio, desde la constitución de la mesa negociadora hasta la firma del convenio, los componentes de la parte social dispondrán del tiempo necesario para mantener las reuniones de dicha negociación, de acuerdo con lo establecido en el art. 9.2 de la L.O.L.S.

Artículo 53. Formación continúa.

Las empresas informarán a los Comités de Empresas o Delegados de Personal sobre los planes de formación que se realicen en las mismas. Se constituirán Comisiones Paritarias de Formación Profesional tanto a nivel de empresa como de sector, con las siguientes funciones:

a) Planificación, negociación y gestión de cursos de formación, tanto internos como externos a la empresa, ya sean financiados con fondos públicos o privados.

b) Definición de los contenidos formativos para los alumnos que realicen práctica en alternancia (FP. y Universitarios) siendo obligatoria la firma del tutor, tanto en el contrato como en la Cartilla Práctica, así como el visado de los representantes sindicales de los trabajadores, establecido las características de los contratos de formación y en prácticas.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal afectado por el

presente Convenio tendrá derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento, reconversión y capacitación profesional. Ello se realizará de común acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales si los hubiese.

Desde el día de la firma del presente convenio, las Centrales Sindicales y Patronal firmantes se comprometen, a título individual o conjunto, a gestionar ante los organismos competentes los planes de formación y cualquier otra acción cuyo objeto sea la mejora y cualificación del personal que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio o que aspiren a su incorporación al mismo.

La asistencia del trabajador a los cursos de formación continua programados por la empresa (planes de formación de empresa) será voluntaria. En el caso de no coincidencia horaria de la acción formativa con la jornada laboral, o bien de coincidencia parcial, la empresa podrá optar entre ofrecer descanso compensatorio equivalente a la mitad del tiempo empleado en formación fuera de la jornada laboral, o bien modificar el horario laboral por el tiempo que dure la acción formativa, para que la coincidencia con la jornada laboral diaria sea completa. Aquellos trabajadores que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiares o por cuidado de un menor tendrán derecho a asistir a la formación.

Para la realización de cursos incluidos en planes de formación continua sectorial de ámbito superior al de empresa, los trabajadores podrán solicitar, con suficiente antelación, un permiso para la asistencia a los mismos, siendo retribuido el 50% de las horas de duración del curso que realicen. Dicha compensación se hará efectiva dentro del periodo de cuatro meses desde la fecha de finalización del curso.

Este derecho se disfrutará una sola vez cada año, sin que nunca interfiera en el servicio del departamento al que esté adscrito el trabajador.

A tal efecto las Patronales FECOMA, APES Y ACOMA y los sindicatos CCOO y UGT, firmantes del convenio, se reconocen capacidad a título individual o conjunto, para llevar a cabo todo lo relacionado con la solicitud, implantación y desarrollo de los planes y acciones enumerada anteriormente, incluso la creación de una fundación o cualquier otra entidad que sea precisa para llevar a cabo el objeto de este artículo.

Quedan excluidas de la aplicación de este artículo aquellas empresas cuya implantación sea de ámbito superior provincial del presente convenio.

Artículo 54. Validez.

El presente convenio, aceptado por las partes, deberá ser presentado ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro dentro de 15 días, a partir del momento en que las partes lo hayan firmado y posterior remisión para su

publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Disposiciones adicionales para el presente convenio

Primera.- Una vez firmado el convenio se creará una Comisión de Estudio, compuesta por las Organizaciones Empresariales participantes en la negociación del convenio y por las Organizaciones Sindicales igualmente participantes en dicho convenio, los temas a tratar por esta Comisión de Estudio serán los siguientes:

Jornada Laboral.

Festivos.

Descanso Semanal.

Tiempo de Comida.

Segunda.- La Comisión Paritaria del Convenio del Sector, se reunirá en un plazo no superior a tres meses desde la firma del convenio, al objeto de tomar la decisión oportuna sobre los temas que a continuación se relacionan, cuyos acuerdos se elevarán al SERCLA, para su validación e incorporación al texto del convenio:

Calendario Laboral, al objeto de su conocimiento por los trabajadores con un mes de antelación.

Plus de Transporte.

Disposición transitoria primera.

Del presente Convenio Colectivo de Comercio se dará traslado al B.O.P., para su publicación.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores con 64 años ó más de edad y 10 años de antigüedad en la empresa, pertenecientes a los sectores II ó III, que cesen voluntariamente en la empresa, percibirán como indemnización, al tiempo del cese a los 65 años de edad, tres mensualidades de salario bruto.

Disposición transitoria tercera.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria a lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo de Comercio 2010 se entenderán validos a los efectos de interpretación del Convenio Colectivo del Comercio en General para Málaga y su Provincia.

Disposición transitoria cuarta.

Las modificaciones en los conceptos económicos de la regulación específica de cada sector se han realizado con el carácter de provisionalidad al que se refiere el artículo 18 del Texto de General Aplicación del Convenio Colectivo de Comercio de Málaga y su provincia.

REGULACION ESPECÍFICA PARA CADA UNO DE LOS SUBSECTORES QUE AFECTA AL PRESENTE CONVENIO.

Sector I

COMPRENDE LAS ACTIVIDADES DEL COMERCIO ALIMENTACION, ESTABLECIMIENTOS DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACION, DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS, ESTABLECIMIENTOS DE CONFITERIAS Y DESPACHOS DE HELADOS.

Artículo 1. Salario inicial.

Los salarios iníciales del personal afectado por este convenio, serán los que figuran como tales en la primera columna de la tabla salarial anexa a este convenio y servirán de base para el cálculo de los aumentos por antigüedad.

Artículo 2. Plus de convenio.

Queda establecido un plus de convenio en la cuantía que para cada categoría profesional se indica en la segunda columna de la tabla salarial. El mismo será percibido por los trabajadores, tanto en los días laborables como en los festivos, en las vacaciones anuales retribuidas y en las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y beneficios.

Artículo 3. Plus de asistencia.

Las empresas abonarán a sus trabajadores las cantidades establecidas en la tabla salarial en concepto de plus de asistencia. El citado plus será percibido por los trabajadores en el período de vacaciones anuales retribuidas, en la situación de IT, derivadas de accidente de trabajo y en las ausencias justificadas. No será devengado por los trabajadores el citado plus en los períodos de ausencias al trabajo que obedezcan a enfermedad con baja o sin baja, ni en las ausencias injustificadas.

Igualmente el citado plus de asistencia no se devengará en las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y beneficios.

Artículo 4. Plus de transportes.

Queda establecido que las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad

mensual fijada en la tabla salarial y en las cuantías establecidas respectivamente. El mismo no será absorbible por los aumentos que durante la vigencia del presente convenio se puedan establecer.

La consideración que el citado plus pueda tener a efectos de Seguridad Social, será la de suplido, de conformidad con el Decreto de ordenación salarial de fecha 18 de agosto de 1973 y O.M. de 23 de noviembre de 1973.

El citado plus de transportes no se devengará en las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y beneficios, ni en los días de falta injustificada al trabajo.

Artículo 5. Complemento personal (antes antigüedad).

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del cinco por ciento (5%) de los salarios iníciales que se fijan en la tabla salarial, computándose para la determinación de los mismos la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, cualquiera que hubiera sido su categoría, ajustándose a las normas y limites que establece el artículo 44 del texto de general aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustará exclusivamente a lo establecido en el artículo 44 del texto de general aplicación.

Artículo 6. Pagas extraordinarias.

Las cuantías de las pagas extraordinarias de los meses quedan fijadas en una mensualidad de salario para cada una de ellas, constituida ésta por el salario inicial y el plus de convenio, más antigüedad, en su caso. El abono de la paga de beneficios podrá efectuarse a prorrata mensualmente.

Artículo 7. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que sean realizadas por los trabajadores serán abonadas con el incremento del 75% en días laborables. Las realizadas en días festivos serán abonadas con el incremento del 150%.

Artículo 8. Trabajos tóxicos, insalubres y peligrosos.

Cuando las actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad, se regirán por las disposiciones legales en tal materia y serán objeto de regulación en los reglamentos de régimen interior.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en la misma de 2 o más horas de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus especial de 50% de su salario

inicial.

Artículo 9. Enfermedad y accidente.

En los casos de IT por enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditado por la Seguridad Social y médico oficial de la mutua aseguradora de accidente, las empresa complementarán las prestaciones obligatorias hasta el importe integro de las retribuciones que figuran bajo el concepto de salario total en la tabla salarial adjunta.

Se dejará de abonar cuando el productor pase a situación de invalidez. En casos de IT originada por accidente de trabajo será abonado el plus de asistencia, no obstante lo anteriormente reflejado, a partir de la tercera baja por enfermedad, o sea la cuarta baja dentro del año natural, le será descontado a los trabajadores en I.T. el 25% del complemento que pagan las empresas los dos primeros días de la baja, pagadores el 100% el tercer y siguientes por todo el tiempo que dure la misma. Queda bien entendido que a los efectos de la consideración de baja por enfermedad referente a este artículo, quedan excluidas las siguientes situaciones:

A) Baja por accidente, sea o no laboral.

B) Baja por enfermedad de aquellas enfermedades consideradas crónicas.

C) Baja por enfermedad no crónicas que requieran hospitalización.

Artículo 10. Bolsa de Estudios.

Las empresas abonarán a los trabajadores con derecho a su percibo una bolsa de estudios en las cuantías siguientes:

103,01- euros por cada hijo que inicie la educación preescolar a los tres años, Graduado, E.P.O. y ESO.

157,42.- euros por cada hijo que curse estudios universitarios, bachiller, COU, o FP. o módulos de grado medio o superior.

El importe de esta bolsa se hará efectivo mediante la presentación de las certificaciones correspondientes.

Artículo 11. Bolsa de Vacaciones.

Con motivo del disfrute de las vacaciones anuales, las empresas abonarán a sus trabajadores el importe de DIEZ (10) DIAS del salario total del convenio (Salario inicial y Plus de Convenio), más la antigüedad en su caso, así como el plus de asistencia.

Artículo 12. Dietas.

El personal afecto a este convenio que en razón de su trabajo tenga necesidad de almorzar fuera de su domicilio, percibirá por el concepto de dietas, la cantidad de 11,95 euros. En los demás casos se estará a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Artículo 13. Repartidor Conductor.

Será clasificado en esta categoría profesional, los productores que por la índole de su trabajo y mercancías a distribuir, conduzcan su vehículo sin ayudante para la descarga y entreguen y cobren la mercancía.

Artículo 14. Seguro Colectivo.

Las empresas, con siete ó más trabajadores, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas en el plazo de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro Colectivo por Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran invalidez y fallecimiento, por cualquier causa, para los trabajadores afectados por este convenio, por un importe de 21.000 €.

Las empresas entregarán a los trabajadores que lo soliciten un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de los trabajadores.

Artículo 15. Prendas de Trabajo.

Los empresarios afectados por este convenio se comprometen a facilitar a los trabajadores las prendas de trabajo (monos o batas) necesarios para el desarrollo del mismo, quedando excluida la compensación en metálico, salvo pactos individuales de las empresas con sus trabajadores.

Artículo 16. Compras en Establecimientos.

Las compras que el trabajador realice en los establecimientos donde preste sus servicios, se verá beneficiado de las siguientes deducciones:

1) El que preste sus servicios en empresas dedicadas a la venta a detallistas, se verán beneficiados a igual precio de venta que se efectúe al detallista.

2) Aquel productor que preste sus servicios en supermercados, autoservicio, detallistas, despachos de helados y de confiterías, se beneficiaran en sus compras en un 4% sobre los precios de venta al público, excepto en los artículos cuyos precios estén controlados por el gobierno.

Artículo 17. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con un máximo de 8 horas diarias.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

La prestación de servicios en jornada partida sólo podrá dividirse en dos turnos cada jornada.

Los trabajadores a tiempo parciales que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada habitual utilizada como referencia, realizarán su jornada en un solo turno.

Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.

Artículo 18. Jornada de feria.

Las empresas concederán a sus trabajadores durante la feria de cada localidad, tres medias jornadas de descanso, en horario mañana o tarde, a su libre criterio, en razón a las necesidades de organización del trabajo y a los efectos que los establecimientos permanezcan abiertos durante toda la jornada.

Los establecimientos de confiterías y heladerías, habilitarán tres medios días de descanso o día y medio a lo largo del año, en compensación a los descansos establecidos en jornadas de feria a las demás actividades, fijando la fecha de disfrute de común acuerdo trabajadores y empresas.

Artículo 19. Formación Profesional.

Las empresas del sector tendrán en cuenta a la hora de nuevas contrataciones de trabajadores, a los que se hayan formado o reciclado en los cursos de formación realizados por las centrales sindicales suscribientes (CC.OO. y UGT) y asociaciones o federaciones de empresarios de comercio.

A tal efecto se creará una comisión formada por trabajadores y empresarios para llevar a cabo conjuntamente planes de formación para las distintas categorías existentes en el sector.

REGULACION ESPECÍFICA PARA CADA UNO DE LOS SUBSECTORES QUE AFECTA AL PRESENTE CONVENIO.

Sector II

SE COMPRENDE LAS ACTIVIDADES DEL COMERCIO DEL CALZADO, PIEL Y AFINES.

Artículo 1. Complemento personal (antes antigüedad).

Los aumentos periódicos por años de servicios prestados a una misma empresa, consistirán en el abono de trienios al 4% cada uno.

Servirá de base para hallar su importe, el salario consignado para cada categoría profesional en la tabla del convenio, sobre su actualización cuando esta se produzca, ajustándose a las normas y limites que establece el artículo 44 del texto de General aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustara exclusivamente a lo establecido en el art. 44 del texto de General aplicación.

Artículo 2. Quebranto de moneda.

Los empleados que tengan a su cargo la caja o cajas de un establecimiento, percibirán en concepto de quebranto de moneda el 5% de su sueldo, incrementado de su antigüedad en su caso.

Artículo 3. Escaparatista.

Las personas que realicen funciones específicas de escaparatistas, sin tener categoría profesional como tal, tendrán derecho a percibir mensualmente el 15% sobre el salario de convenio más el suplido por transporte y antigüedad en su caso.

Artículo 4.Plus de Idiomas.

Se establece una gratificación en cuantía de 45,94 € mensuales, por el dominio de cada idioma extranjero, en aquellos casos en que el trabajador utilice dichos idiomas en su relación con la clientela de forma habitual, y poseer el correspondiente certificado acreditativo de una escuela o academia reconocida por el Ministerio de Educación y Ciencia. Asimismo, para aquellos trabajadores que en la actualidad viniesen percibiendo dicho plus, estarán exentos de este requisito.

Artículo 5. Plus de Transporte.

El plus de Transporte queda establecido en 101,07 € mensuales que se cobraran en los once meses trabajados.

Artículo 6. Salidas, Viajes y Dietas.

En el supuesto que los trabajadores a quiénes afecta este convenio se vean obligados por necesidad del servicio y orden de la empresa a efectuar desplazamientos, percibirán, independientemente de los gastos de locomoción o desplazamiento, previa justificación, a que se le abonen los gastos que hubieran

efectuado, con la presentación de los justificantes correspondientes, siempre y cuando estas circunstancias les obligue a comer fuera de su casa.

Artículo 7. Paga de San Crispín.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de la Paga de San Crispín, por valor de una mensualidad, siendo esta incrementada por la antigüedad, en su caso, que será satisfecha por las empresas el 20 de Octubre.

Artículo 8. Incapacidad Temporal.

El Trabajador que cause baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, a efectos de prestaciones complementarias, percibirá el 100% de su salario real, con el límite máximo de 18 meses.

Artículo 9. Ascensos.

Auxiliar Administrativo.

El Auxiliar Administrativo que haya ostentado dicha categoría durante cinco años y así pueda documentalmente acreditarlo, previa solicitud dirigida al efecto a la empresa, sufrirá examen de capacitación para acceder a la categoría de Oficial Administrativo. A estos efectos se constituirá una comisión mixta y paritaria que será la que entienda de los exámenes que se realicen. Dicha Comisión estará integrada por dos personas, una, en representación de la empresa afectada, y otra que representara al trabajador, quien podrá elegirla de una central sindical legalmente reconocida y otra persona de su confianza.

Si como consecuencia de la organización del trabajo y exceso de plantilla en la nueva categoría, la empresa no pudiera dar a su trabajador funciones propias de su nueva categoría, el trabajador continuara ejerciendo las mismas funciones que viniera desempeñando con anterioridad, si bien el sueldo será el que corresponda a la categoría de Oficial.

Oficial Administrativo.

Igualmente ascenderá el Oficial Administrativo a la categoría inmediata superior, al cumplir diez años de servicio en dicha categoría.

Auxiliar de Caja.

El Auxiliar de Caja con más de veinticinco años será equiparado a efecto de retribuciones a la categoría de Dependiente, cuando cumpla cinco años de servicios en la categoría.

Mozos.

Al rebasarse los cuatro años de permanencia en la categoría citada, los salarios de los mozos se equipararan a los del profesional de oficio de primera, incluida la antigüedad.

Profesional de Oficio de Segunda.

El profesional de Oficio de segunda a los cuatro años en la categoría, pasara a percibir salario de profesional de primera.

Artículo 10. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales quedan totalmente suprimidas. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad perentoria, como en caso de siniestro, calamidad y otros daños extraordinarios y urgentes, como pedidos o periodos punta de producción, se realizaran con un incremento del 150% sobre los salarios que le corresponda como salario hora, y del 200% si estas se realizan domingos o festivos.

Las horas estructurales solo se harán de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, y en caso de que se hagan, se tomaran en descanso o se cobrara por una hora estructural 1,75 de descanso, como establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35, apartado 1.

Artículo 11. Permisos y Licencias retribuidas.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del centro de trabajo con derecho a su remuneración habitual por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

A) En caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos, dos días naturales.

B) Por muerte de tío carnal, un día natural.

Estos permisos y licencias se ampliaran dos días más cuando necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de donde este enclavado el centro de trabajo.

C) Dos días para asuntos propios retribuidos.

Artículo 12. Finiquito.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión de cese o despido de un trabajador, se efectuarán por escrito y ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa, centro de trabajo o una central sindical, salvo renuncia expresa del interesado. De no cumplirse tal requisito, no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 13. Trabajo en formación.

Al objeto de ayudar a la mayor formación de los trabajadores que tengan estipulados contratos de formación, se les facilitaran los medios necesarios para tal formación y siempre que acrediten fehacientemente el estar cursando estudios, las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligada a concederle a la libre elección del trabajador uno de los beneficios que se especifican:

A) Utilizar la última hora de su jornada diaria fuera del centro de trabajo para dedicarla a su formación.

B) Percepción a cargo de la empresa de 45,93 € mensuales en concepto de ayuda de estudios.

Sea cual fuere la opción elegida por el trabajador en contrato de formación (aprendizaje), la empresa tendrá derecho a exigir justificante de asistencia al centro donde curse sus estudios, concediéndole esta una tolerancia de tres faltas voluntarias mensuales para poder percibir la ayuda mencionada.

Artículo 14. Garantía de las condiciones laborales.

Las empresas entregaran a los trabajadores, si estos lo solicitan antes de los diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el INSS.

Artículo 15. Conductor Repartidor.

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

Artículo 16. Cambio de puesto de trabajo.

Solamente se podrá realizar por probadas razones técnicas respetándose la totalidad de las retribuciones del personal que sufriere el cambio, y solamente hasta que se subsane la misma.

Artículo 17. Prendas de Trabajo.

Se hace constar que por las empresas se facilitara dos prendas de trabajo por año, de las conocidas y necesaria para la realización de la actividad habitual y siempre que las empresas las exijan como habituales.

Artículo 18. Maternidad.

La empresa, a la mujer embarazada, a partir del cuarto mes o antes por

prescripción facultativa, de gestación, le cambiara su puesto de trabajo por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para la salud de la embarazada y del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniese disfrutando. Será obligatorio el reingreso de las trabajadoras que se hayan acogido a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reingreso con dos meses de antelación a la finalización del periodo de excedencia solicitada.

Artículo 19. Feria.

Las empresas concederán a sus trabajadores las tardes durante la feria de cada localidad, entendiéndose de descanso.

Artículo 20. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

La prestación de servicios en jornada partida sólo podrá dividirse en dos turnos cada jornada.

Los trabajadores a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada habitual utilizada como referencia, realizaran su jornada en un solo turno.

Se respetaran y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.

Artículo 21. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en Seguridad Social por estar dados de alta en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los

modelos de los contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, y los documentos relativos a la terminación de las relaciones laborales, conforme a lo dispuesto en el art. 64.1-5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Descuento en compras.

Las Empresas descontaran del precio de sus artículos el 20% a sus trabajadores, cónyuge e hijos, siempre que dichos artículos no estén en saldo y respetando las condiciones más beneficiosas.

REGULACION ESPECÍFICA PARA CADA UNO DE LOS SUBSECTORES QUE AFECTA AL PRESENTE CONVENIO.

Sector III

SE COMPRENDE LAS ACTIVIDADES DEL COMERCIO DEL METAL, FERRETERIAS, ESTABLECIMIENTOS DE VENTAS DE RECAMBIOS Y ACCESORIOS PARA AUTOMOVILES, ESTABLECIMIENTOS DE MATERIALES DE ELECTRICIDAD, ELECTRODOMESTICOS, JOYERIAS, BISUTERIAS, ESTABLECIMIENTOS DE VENTAS DE MOTOCICLETAS, CICLOMOTORES, VEHICULOS Y BICICLETAS, BAZARES, MATERIALES DE CONSTRUCCION, DESGUACES, CHATARRA, ALMACENES DE VENTA DE HIERRO, ACERO Y DERIVADOS, ESTABLECIMIENTOS DE NEUMATICOS Y VENTAS DE BATERIAS PARA VEHICULOS. MUEBLES METALICOS, EMPRESAS DEDICADAS A LA VENTA DE MATERIAL Y MAQUINAS DE INFORMATICA Y MAQUINAS DE OFICINAS, EMPRESAS DEDICADAS A LA VENTA Y ALQUILER DE TODO TIPO DE MATERIAL AUDIOVISUAL, DERIVADOS Y AFINES

Artículo 1. Cese de productor.

El trabajador que voluntariamente deje de prestar servicio en la empresa deberá notificarlo con 15 de días de antelación.

El incumplimiento de dicha notificación no dará lugar a sanción económica alguna.

Artículo 2. Plus de Transporte.

En concepto de plus de transporte, los productores percibirán las cantidades que para cada categoría profesional se especifican en la segunda columna de la tabla de salarios.

El plus de transporte será abonado por día realmente trabajado, careciendo de la consideración legal de salario, no computándose para la cotización a la Seguridad Social.

Por excepción, este plus se percibirá cuando el productor se encuentre en situación de baja por accidente de trabajo.

Artículo 3. Complemento personal (antes antigüedad).

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 4% del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado, según la columna primera de la tabla de salarios del convenio, ajustándose a las normas y limites que establece el artículo 44 del texto de General aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustara exclusivamente a lo establecido en el art. 44 del texto de General aplicación.

Artículo 4. Incapacidad e Invalidez.

Al producirse la baja definitiva de la empresa por invalidez o incapacidad, sin mediar larga enfermedad, el productor percibirá independientemente del tiempo de servicio, una indemnización de dos mensualidades del salario base más la antigüedad que le corresponda.

Artículo 5. Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditada 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, con una limitación de dieciocho meses máximo.

Artículo 6. Ayuda escolar.

Las empresas abonarán a su personal con hijos de edad comprendida entre los 3 y 16 años, una ayuda anual de 163,58 € por hijo que reúna dichas condiciones. La edad será ampliable hasta los veinte años inclusive, y con ella la ayuda. Será requisito para que los trabajadores cobren la mencionada ayuda escolar, que la soliciten a las empresas por escrito en el mes de agosto de cada año, efectuándose el pago correspondiente en cuanto se acredite el haberse matriculado en el centro de enseñanza de cualquier clase. También será aplicable esta ayuda escolar al trabajador, sin limitación de edad que se encuentre realizando estudios y acredite tal extremo fehacientemente.

El trabajador que por cursar estudios estuviese percibiendo la ayuda escolar, para poder seguir teniendo derecho a la misma, deberá aprobar el total de las asignaturas que compongan cada curso académico, en dos años naturales.

También las empresas abonarán a su personal con hijos menores de tres años, la

ayuda anual de 84,16 € por hijo, siempre que se acredite que se encuentran en guardería o enseñanza preescolar.

Artículo 7. Ayuda a minusvalías.

Se fija una ayuda mensual por hijo que no trabaje, disminuido física o psíquicamente, reconocida tal situación por el I.N.S.S. en la cuantía de 70,10 €.

Artículo 8. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda está obligada a satisfacer a su derecho habiente el importe de tres mensualidades iguales a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 9. Formación profesional.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho para su legítima promoción, al disfrute de diez días anuales de permiso retribuido para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 10. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como por pedidos o períodos punta de trabajo, se realizarán, abonándose en un incremento del 100% sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria, las dos primeras horas, y abonándose con un incremento del 200% las restantes.

Las realizadas en domingos y días festivos se abonarán con un incremento del 250%.

Las empresas con más de quince productores estarán obligadas a contratar personal fijo o a tiempo, en caso de rebasar el límite de 80 horas individuales de media anual.

Artículo 11. Mejoras profesionales y plus de idiomas.

A) Mejoras profesionales:

Independientemente de las retribuciones que se fijan en este convenio colectivo para las categorías de mozos, mozos especialistas y auxiliares administrativos, ambas partes acuerdan que:

Al rebasarse los cuatro años de permanencia en las categorías citadas, los salarios de los mozos, se equipararán a los del profesional de oficio de primera, y los de auxiliares administrativos a los de oficiales administrativos, incluida la antigüedad.

B) Plus de idiomas:

Se establece un plus por el dominio de idiomas extranjeros, percibiendo los trabajadores que los utilicen en relación con la clientela y de forma habitual, las siguientes cantidades:

1.-. 41,45 euros en caso de que el trabajador domine y utilice un solo idioma.

2.- 20,79 euros más por cada idioma que tenga que utilizar y siempre que tenga dominio de los mismos.

Artículo 12. Trabajo en formación.

De todo contrato de trabajo en formación se dará conocimiento previo a los representantes legales de los trabajadores.

Al objeto de ayudar a la mejor formación de los productores que tengan estipulados contratos en formación (aprendizaje), facilitándoles medios para su formación, y siempre que acrediten fehacientemente el estar cursando estudios, las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a concederle, a la libre elección del trabajador, uno de los beneficios que a continuación se especifican:

1.- Utilizar la última hora de su jornada diaria fuera del centro de trabajo para dedicarla a su formación. Esta hora se considerará retribuida, por lo que las empresas no podrán efectuar descuento al trabajador por dicha hora.

2.- Percepción, con cargo a la empresa, de la cantidad de 46,07 euros mensuales, en concepto de ayuda de estudios.

Sea cual fuese la opción elegida por el trabajador en contrato de formación (aprendizaje), de las dos anteriormente señaladas, la empresa tendrá derecho a exigir un justificante de asistencia al centro donde curse sus estudios, concediéndose una tolerancia de cinco faltas voluntarias mensualmente, para poder percibir la totalidad de la ayuda.

Las faltas que excedan de las cinco voluntarias y hubiera optado por la percepción de las 46,07 euros de ayuda, se computarán proporcionalmente, descontándose de las referidas 46,07 euros la cantidad resultante de dividir dicha cantidad entre 25 días.

Si el trabajador en contrato de formación (aprendizaje) hubiera optado por la reducción de una hora de jornada para dedicarla a su formación, cada falta que exceda de las cinco voluntarias concedidas como tolerancia, se considerará como falta al trabajo, descontándose el valor de la hora ordinaria que le corresponda según tabla de salarios.

Cuando el trabajador en contrato de formación (aprendizaje), hubiera terminado el contrato en formación (aprendizaje) y accediera a categoría superior, tendrá derecho a que se le compute el total período del mismo a efectos de antigüedad, a tenor de lo siguiente:

1. A los que estuvieran en plantilla con anterioridad al 1-4-79, les será computada a efectos de trienios, la antigüedad a partir de la mencionada fecha.

2. A los que ingresen en plantilla con posterioridad a la fecha antes citada, se les computará a efectos de trienios la antigüedad a partir del momento en que se produzca su alta en la empresa.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias.

Cuando se realice la jornada de forma continuada esta será de 39 horas semanales.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

Los trabajadores a tiempo parciales que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada habitual utilizada como referencia, realizarán su jornada en un solo turno.

La prestación de servicios en jornada partida sólo podrá realizarse en dos turnos cada jornada.

Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.

Artículo 14. Sábado tarde.

Se reconoce a los trabajadores el derecho a descansar en la tarde de los sábados, sin perjuicio de los pactos que a nivel empresa puedan ser concertados sobre este

punto, entendiéndose estos pactos en el sentido de que el trabajador que accediera a trabajar en la tarde de los sábados tendrá como descanso compensatorio todo el día laboral siguiente.

Dado el especial carácter comercial de los días que a continuación se relacionan, beneficiosos para todos los elementos humanos y económicos que integran la actividad comercial con el consiguiente beneficio para el público en general y para tratar de paliar la competencia desigual que actualmente padece nuestro comercio por otros centros comerciales de mayor amplitud, las partes intervinientes en el presente convenio acuerdan los siguiente:

Abrir los dos últimos sábados del mes de diciembre. Abrir el sábado que haya hasta el 6 de enero y la víspera de San José, cuando esta festividad coincida en domingo.

Para compensar el trabajo efectuado en las fechas aludidas anteriormente, las empresas concederán una jornada completa de vacaciones por cada tarde de sábado trabajada, estableciéndose por mutuo acuerdo, el turno y día de disfrute, para evitar coincidencia en la plantilla. Esta jornada de descanso se disfrutará dentro del mes siguiente.

Artículo 15. Feria.

Las empresas concederán a sus trabajadores durante la feria de cada localidad, tres medias jornadas de descanso retribuidas, en horario de mañana o tarde, a su libre criterio, en razón de las necesidades de organización de trabajo y a los solos efectos que los establecimientos permanezcan abiertos durante todas las jornadas.

Artículo 16. Salida, viajes y dietas.

En el supuesto de que los trabajadores a quienes afecta este convenio se vean obligados por necesidad del servicio y orden de la empresa a efectuar desplazamiento, percibirán dietas de la siguiente cuantía:

* 19,92 euros diarios en aquellos casos en que puedan regresar a su domicilio habitual, y

* 45,22 euros diarios cuando no pueda regresar para pernoctar en su domicilio, previa justificación de la pernocta.

Artículo 17. Reposición de prendas.

Las empresas afectadas por el presente convenio, facilitarán a sus trabajadores dos prendas de trabajo en verano y dos en invierno, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades que el uso viene aconsejando,

pudiendo obligar al trabajador a su utilización en el puesto de trabajo.

No obstante lo preceptuado en el párrafo anterior, las empresas en vez de facilitar las prendas mencionadas en el mismo y a su libre elección, podrán abonar la cantidad anual de 163,74 euros, a cada trabajador, en concepto de deterioro de las prendas de vestir utilizadas durante el desarrollo del trabajo, careciendo la aludida cantidad de la consideración legal de salario.

Artículo 18. Modificación de las condiciones de trabajo.

Si el trabajador optase por rescindir su contrato de trabajo percibirán una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce meses.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

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

Tres días laborales en los casos de nacimiento de hijos, y tres días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyéndose en tal supuesto la denominada pareja estable.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, aumentándose a cinco días en caso de que el desplazamiento sea fuera de la provincia.

También tendrá derecho a dos días naturales en caso de cambio de domicilio; en todos los demás casos se estará a lo que sobre la materia estipule la legislación vigente.

Artículo 20. Finiquitos, ceses voluntarios y régimen disciplinario.

De todo documento que tenga carácter de finiquito, deberá darse conocimiento previo al comité de empresa o delegado de personal. De igual forma, se procederá con las notificaciones en caso de sanciones o ceses voluntarios.

Artículo 21. Descuentos en compras.

Las empresas descontarán del precio de sus artículos el 20% a sus trabajadores, siempre que el margen comercial lo permita, respetándose las condiciones más beneficiosas que sobre este extremo tuvieran establecidas las empresas.

REGULACION ESPECÍFICA PARA CADA UNO DE LOS SUBSECTORES QUE

AFECTA AL PRESENTE CONVENIO

Sector IV

SE COMPRENDE LAS ACTIVIDADES DEL COMERCIO DEL MUEBLE, TANTO EN MADERA COMO DEL METAL, DERIVADOS Y AFINES.

Artículo 1. Complemento personal (antes antigüedad).

A tenor de lo dispuesto en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores, la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% del salario base a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo, a los 25 años o más. Estos incrementos siempre se calcularán sobre el salario base, consistiendo en el abono de cuatrienios al 7%, ajustándose a las normas y límites que establece el artículo 44 del texto de general aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustará exclusivamente a lo establecido en el art. 44 del texto de general aplicación.

Artículo 2. Dietas por desplazamiento.

Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba desplazarse fuera de su residencia habitual y permanecer durante las horas de comida fuera, percibirá la cantidad de 21,69 euros, por concepto de media dieta; en los demás casos percibirá una dieta completa por un importe de 87,19 euros.

Artículo 3. Plus de transporte.

En concepto de plus de transporte los productores percibirán las cantidades que para cada categoría profesional se especifican en la segunda columna de la tabla de salarios. El plus de transporte será abonado por los días realmente trabajados. De acuerdo con lo prescrito sobre la ordenación de salario, no computándose para cotización a la Seguridad Social, por excepción este plus carece de consideración legal de salario, se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de baja por accidente de trabajo, igualmente en el mes de vacaciones, por un total de 25 días como bolsa de vacaciones.

Artículo 4. Reposición de prendas de trabajo.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una cantidad anual en cuantía de 697,48 euros, a abonar por la empresa del 15 al 30 de abril de cada año. Esta cantidad carece de la consideración legal de salario.

Artículo 5. Indemnización por IT.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente debidamente

acreditada por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones y por límite de 18 meses.

Artículo 6. Ayuda escolar, guardería y minusvalía.

Ayuda escolar: Las Empresas abonarán a su personal que tengan hijos de edad comprendida entre los 3 y 16 años, una ayuda anual de 159,58 euros, por hijos que reúnan dichas condiciones. Será requisito para que los trabajadores cobren la anualidad, que la soliciten en el mes de agosto de cada año y efectuándose el pago cuando se acredite haber matriculado en centro de enseñanza de cualquier clase. No se podrá reclamar ayuda por hijos que se encuentren trabajando.

Ayuda guardería: Igualmente se fija una ayuda anual para guardería en beneficio de aquellos trabajadores con hijos menores de 3 años en cuantía de 55,35 euros, que deberá solicitarse igualmente en el mes de agosto, y efectuándose el pago cuando se acredite estar inscrito en una guardería o jardín de infancia.

Ayuda a minusvalías: Se fija una ayuda mensual por hijo que no trabaje, disminuido física o psíquicamente, reconocida tal por el I.N.S.S., en la cuantía de 71,49 euros.

Artículo 7. Horas extraordinarias.

Las horas de trabajo que se realicen sobre la jornada laboral ordinaria, mediando la preceptiva autorización de la Delegación de Trabajo, se retribuirán para el personal indistintamente, de acuerdo con lo que por este concepto se fija en el anexo 1, con un incremento del 100%.

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias.

Cuando se realice la jornada de forma continuada esta será de 39 horas semanales.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

Los trabajadores a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada habitual utilizada como referencia, realizarán su jornada en un

solo turno.

La prestación de servicios en jornada partida sólo podrá realizarse en dos turnos cada jornada.

Se respetaran y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.

Artículo 9. Regulación.

Como consecuencia de haberse decretado la suspensión temporal de las relaciones laborales por expedientes de regulación de empleo, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador la diferencia existente entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y el sueldo mensual establecido en el presente convenio.

Artículo 10. Indemnización por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, al servicio activo de una empresa, ésta abonará al cónyuge o descendientes que conviva con él una indemnización, por una sola vez, de 1.230,83 euros.

Artículo 11. Cuota sindical, finiquitos y ceses.

Los trabajadores, en forma voluntaria y mediante carta a la empresa, podrán solicitar que al efectuar el cobro de sus percepciones, la retención de la cuota sindical, indicando cuantía y sección sindical a que pertenecen. La sección sindical comunicará al empresario el trabajador de la misma empresa que recogerá el importe de las cuotas para entregarlas a su central correspondiente. Esta obligación por parte de las empresas cesará automáticamente cuando ninguno de sus trabajadores que actualmente se encuentren en sus respectivas nóminas con cualquier clasificación, no comuniquen su deseo mediante la carta indicada, fehaciente, antes de transcurrir sesenta días naturales a la vigencia de este convenio o publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

De todo documento que tenga carácter de finiquito, deberá darse conocimiento simultáneo al afectado y al comité de empresa o delegado de personal, procedimiento de igual forma en lo relativo a las notificaciones en caso de sanciones o ceses voluntarios.

Artículo 12. Derechos de asamblea.

Las empresas que cuenten en sus instalaciones con lugares idóneos y apropiados para celebrar reuniones o asambleas, adoptarán las medidas necesarias para permitir las de sus trabajadores, previa notificación con 48 horas de anticipación.

En las mismas sólo podrán intervenir los afectos a la plantilla y un representante de la central sindical.

Artículo 13. Jornada de feria.

Durante la semana de feria, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de tres tardes de descanso.

Artículo 14. Formación profesional.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho para su legítima promoción y formación, a permisos retribuidos para concurrir a examen cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional. Siendo el máximo de estos permisos de 10 días anuales, previa presentación de justificante del centro que lo acredite. Estos diez días se consideran laborales.

REGULACION ESPECÍFICA PARA CADA UNO DE LOS SUBSECTORES QUE AFECTA AL PRESENTE CONVENIO

Sector V

SE COMPRENDEN LAS ACTIVIDADES DEL COMERCIO TEXTIL, DERIVADOS Y AFINES.

Artículo 1. Contrato de formación.

El contrato de formación será siempre retribuido y dará lugar a un contrato especial que se regirá, tanto en su contenido como en su forma, por lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 2. Cesación de servicios.

El Trabajador que voluntariamente deje de prestar servicio en la empresa, deberá notificarlo con quince días de antelación; el incumplimiento de dicha notificación no dará lugar a sanción económica ninguna.

Artículo 3. Finiquitos.

Los recibos que puedan firmar los trabajadores, sólo serán válidos si pasados quince días no han mostrado su disconformidad; en caso contrario, sólo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto, en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 4. Percepción por edad.

A partir de los 22 años, todas las categorías profesionales percibirán como mínimo el sueldo de dependiente de 22 años, y a partir de los 25 años, el de dependiente de 25 años.

Artículo 5. Conductor repartidor.

Serán clasificados en esta categoría profesional de conductores, los que por la índole de su trabajo conduzcan un vehículo sin ayudante para cargar y descargar y entregar las mercancías, cobrándolas o no.

Artículo 6. Cambio de puesto de trabajo.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario necesitara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 7. Incapacidad e invalidez (IT).

La empresa quedará obligada a satisfacer hasta el 100% del salario real, cuando el trabajador se encuentre en situación de IT, cualquiera que fuese su causa; estas peticiones abarcarán asimismo el plus de transporte.

Al producirse la baja definitiva de la empresa por invalidez o incapacidad el productor percibirá independientemente del tiempo de servicio, una indemnización de cuatro mensualidades del salario base, más la antigüedad que le corresponda, las cuales se abonarán en dos plazos que corresponderán a los dos meses siguientes a la baja definitiva.

Artículo 8. Indemnización por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador al servicio activo de una empresa, y que lleve prestando sus servicios en ella durante más de ocho años, ésta queda obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades y media iguales a la última que el trabajador percibiera, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, las cuales se abonarán en dos plazos que corresponderán a los dos meses siguientes al fallecimiento.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como por pedidos o períodos punta de producción, se realizarán abonándose con un incremento del 100 % sobre el

salario que corresponda a la hora ordinaria, las dos primeras, y con un incremento del 150 %, las restantes.

El límite máximo de horas extraordinarias será de 80 al año y de 15 al mes.

Artículo 10. Modificación de las condiciones de trabajo.

Si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho dentro del mes siguiente de la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores a un año.

Artículo 11. Reestructuración de plantilla.

Los expedientes de regulación de empleo que promuevan las empresas afectadas por el presente convenio, se ajustarán a las normas siguientes:

A) En la tramitación de los mismos, la empresa pondrá a disposición de los representantes sindicales toda la documentación contable, financiera, etc., así como cualquier otra cosa que le sea solicitada.

B) Cuando la superioridad autoriza la suspensión temporal de los contratos, de toda o de parte de la plantilla, la empresa complementará las prestaciones de desempleo hasta alcanzar el 100% de la base de desempleo.

Este 25 % se percibirá sólo en caso de que los trabajadores previamente hayan dado su conformidad.

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

Los trabajadores a tiempo parciales que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada habitual utilizada como referencia, realizarán su jornada en un solo turno.

La prestación de servicios en jornada partida sólo podrá realizarse en dos turnos cada jornada.

Se respetaran y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores, así

como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.

Artículo 13. Horario de feria.

Durante la semana de feria, la apertura de la mañana será de 10,00 a 13,30 horas. Por la tarde, de 17,00 a 20,30 horas. Se cerrará el establecimiento el sábado por la tarde, y además, cada empleado disfrutará de 3 tardes libres en la empresa durante dicha semana.

Artículo 14. Bolsa de vacaciones.

Se percibirá por todos los trabajadores una bolsa de 69,26 euros, al inicio de sus vacaciones, prorrateada por el tiempo de trabajo, sin consideración de salario.

Artículo 15. 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 trabajadas, con previo aviso y justificación.

A) Fallecimiento: Dos días naturales en caso de fallecimiento del hermano del cónyuge e hijos políticos y tíos carnales.

B) Cambio de domicilio: Por cambio de domicilio habitual disfrutará de tres días de permiso.

Estos permisos o licencias se ampliarán dos días más cuando se necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia en que está enclavada la empresa.

C) Los trabajadores tendrán derecho a solicitar dos días al año retribuido por asuntos propios.

Artículo 16. Complemento personal (antes antigüedad).

En concepto de aumentos periódicos por años de servicio, cada trabajador percibirá cuatrienios al 6 % del salario base, la antigüedad se computará desde el ingreso de la empresa para los que entren a prestar sus servicios a partir de la vigencia del año 1981, ajustándose a las normas y limites que establece el artículo 44 del texto de general aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustara exclusivamente a lo establecido en el art. 44 del texto de general aplicación.

Artículo 17. Plus de transporte.

El plus de transporte queda establecido para cada trabajador en 127,77 euros. Se

devengará a lo largo de los 12 meses del año.

Artículo 18. Plus de idiomas.

Se establece el plus de idiomas en 57,06 euros mensuales, por el dominio de cada idioma extranjero en aquellos casos que el trabajador utilice dicho idioma en relación con la clientela de forma habitual.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

Los empleados que tengan a su cargo la caja o cajas de un establecimiento, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 31,89 euros mensuales.

Artículo 20. Ayuda escolar y guardería.

Las empresas abonarán al personal que tengan hijos con edad comprendida entre los 2 y 18 años, una ayuda anual de 106,64 euros por cada hijo, siempre que éstos se encuentren estudiando en cualquier centro de enseñanza o acogidos a guarderías. Será requisito para que los trabajadores cobren la anualidad, que lo soliciten en el mes de septiembre de cada año, efectuándose el pago cuando se acredite haber matriculado a los hijos en centros de enseñanza de cualquier clase o curso.

No puede ser reclamada esa ayuda para hijos que se encuentren trabajando. La edad de 18 años será prorrogada para los hijos que estén cursando estudios universitarios. También será aplicable esta ayuda escolar al trabajador, sin limitación de edad, que se encuentre realizando estudios y que acredite tal situación fehacientemente.

Artículo 21. Salidas, viajes y dietas.

En el supuesto de que los trabajadores a quienes afecta este convenio se vean obligados por necesidad del servicio y orden de la empresa a efectuar desplazamientos, percibirán independientemente de los gastos de locomoción o desplazamiento, dietas de las siguientes cuantías:

A) Percibirán 18,00 euros diarios en aquellos casos en que puedan regresar a su domicilio, sin necesidad de pernoctar en población distinta a la habitual.

B) Percibirán 43,64 euros diarios, cuando no puedan regresar para pernoctar en su domicilio, previa justificación de la pernocta.

Artículo 22. Escaparatistas.

Aquellos trabajadores que habitualmente efectúen funciones de escaparatistas, sin tener dicha categoría, cobrarán el 10 % sobre el salario base.

Artículo 23. Derechos sindicales.

Los trabajadores que ostenten cargos electivos en el ámbito provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios no retribuidos, siempre que lo comuniquen a la dirección de la empresa, con 24 horas de antelación.

Artículo 24. Derechos supletorios.

Además de lo expuesto sobre garantías sindicales en este capítulo del convenio, ambas partes se comprometen al cumplimiento de las normativas contenidas en la legislación vigente.

Artículo 25. Descuentos en compras.

Las empresas descontarán del precio de sus artículos el 15 % a sus trabajadores y el 25 % cuando las prendas adquiridas lo sean en calidad de prendas de trabajo. En los artículos de oferta o rebaja, se determinará por la empresa, respetándose las condiciones más beneficiosas.

REGULACION ESPECÍFICA PARA CADA UNO DE LOS SUBSECTORES QUE AFECTA AL PRESENTE CONVENIO

Sector VI

SE COMPRENDE LAS ACTIVIDADES DE ESTABLECIMIENTOS DE JUGUETERÍA, LOZA Y CRISTAL, TIENDAS DE DEPORTES, ESTABLECIMIENTOS DE SOUVENIRS, TIENDAS DE REGALOS, EMPRESAS DE MERCHANDISING, REPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE MUESTRAS, MINORISTAS Y ESTABLECIMIENTOS DE CARNICERÍA, CONGELADOS, MAYORISTAS Y MINORISTAS DE FRUTAS Y VERDURAS Y PESCADOS, Y PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS Y AQUELLOS ESTABLECIMIENTOS QUE SU ACTIVIDAD SEA EL COMERCIO, QUE NO ESTÉN REGULADOS EN NINGUNO DE LOS ANTERIORES GRUPOS.

Artículo 1 Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

Los trabajadores a tiempo parciales que en su prestación de servicios no superen

el 60 % de la jornada habitual utilizada como referencia, realizarán su jornada en un solo turno.

La prestación de servicios en jornada partida sólo podrá realizarse en dos turnos cada jornada.

Se respetaran y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.

Artículo 2. Complemento personal (antes antigüedad).

El complemento personal por antigüedad se respetará al día de hoy en aquellas cantidades que tengan reconocidas los trabajadores en nóminas.

A partir de la vigencia del presente convenio, el aumento periódico por año, consistirá en el abono de cuatrienios al 5 %. La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, ajustándose a las normas y limites que establece el artículo 44 del texto de General aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustara exclusivamente a lo establecido en el art. 44 del texto de General aplicación.

Artículo 3. Salidas, viajes y dietas.

En el supuesto de que los trabajadores a quienes afecta este convenio se vean obligados por necesidades del servicio y orden de la empresa a efectuar desplazamientos, percibirán independientemente de los gastos de locomoción o desplazamiento, dietas de las siguientes cuantías:

- 18,21 euros diarios en aquellos casos en que puedan regresar a su domicilio, sin necesidad de pernoctar en población distinta a la habitual.

- 107,08 euros diarios, cuando no puedan regresar para pernoctar en su domicilio, previa justificación de la pernocta.

Artículo 4. Plus de transporte.

En concepto de plus de transporte, los productores percibirán la cantidad de 68,06 euros mensuales para cada categoría profesional que se especifica en la segunda columna de la tabla de salario.

El plus de transporte carecerá de la consideración legal de salario, no computándose para la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 5. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como los pedidos o períodos punta de producción, se realizarán abonándose con un incremento del 100 % sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria las dos primeras, con un incremento del 150 % las restantes.

El límite máximo de horas extraordinarias será de 80 al año y de 15 al mes.

Artículo 6. Ayuda escolar y guarderías.

Las empresas abonarán al personal que tenga hijos con edad comprendida entre los 2 y 18 años, una ayuda de 106,65 euros por cada hijo, siempre que éstos se encuentren estudiando en cualquier centro de enseñanza o acogidos en guarderías. Será requisito para que los trabajadores cobren la anualidad, que lo soliciten en el mes de septiembre de cada año, efectuándose el pago cuando se acredite haber matriculado a los hijos en centros de enseñanza de cualquier clase o curso.

La edad de 18 años será prorrogada para los hijos que estén cursando estudios universitarios.

También será aplicable esta ayuda escolar al trabajador, sin limitación de edad, que se encuentre realizando estudios y que acredite tal situación fehacientemente.

Artículo 7. Bolsa de vacaciones.

Abonarán a sus trabajadores el importe de diez (10) días de salario base, más la antigüedad Con motivo del disfrute de las vacaciones anuales, las empresas en su caso.

Artículo 8. Descuento en compras.

Las empresas harán un descuento del 15 % del precio en los artículos que le sean adquiridos por sus trabajadores, en los artículos de ofertas y rebajas se determinará por la empresa. Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los trabajadores más beneficiosos sobre el concepto de descuento en compra.

Artículo 9. Finiquitos y ceses.

Todos los finiquitos que se suscriben con ocasión de cese o despidos de un trabajador, se efectuarán por escrito, dando conocimiento simultáneo al afectado y al comité de empresa o delegado de personal, procediendo de igual forma en lo relativo a las notificaciones en caso de sanciones o ceses voluntarios, salvo

renuncia expresa del interesado. De no cumplirse tal requisito no tendrán carácter liberatorio.

Los recibos que puedan firmar los trabajadores, sólo serán válidos si pasados quince días no han mostrado su disconformidad, en caso contrario, sólo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que según los indicados recibos consten como realmente percibidos. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 10. Incapacidad temporal (IT).

La empresa quedará obligada a satisfacer hasta el 100 % del salario real, cuando el trabajador se encuentre en situación de IT, por enfermedad común, accidente de trabajo ó cualquiera que fuese su causa; estas peticiones abarcarán asimismo el plus de transporte, y por límite de dieciocho meses.

Al producirse la baja definitiva de la empresa por invalidez o incapacidad, el productor percibirá independientemente del tiempo de servicio en la empresa, una indemnización de cuatro mensualidades del salario real íntegro, incluida la antigüedad, en su caso, las cuales se abonarán al producirse la baja definitiva en la empresa.