

## **CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL “CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DE CÓRDOBA**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del “Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba”, con vigencia desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2013, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

### **ACUERDA**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio será de aplicación en Córdoba y su Provincia.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

Afectará el presente Convenio a todas las actividades encuadradas en la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1971, modificada por Orden Ministerial de 4 de junio de 1975 y referentes al Comercio del Metal, Industrias Químicas, Combustibles, Piel, Textil, Papel y Artes Gráficas, Construcción, Madera y Corcho, Alimentación en general, como asimismo, Minoristas y Detallistas de Mercados Públicos de Abastos, Vidrio y Cerámica, Agua, Gas y Electricidad, Chatarra, Desguaces y aquellas empresas que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio de bienes al por mayor o detallista y todas aquellas que dentro de dicha



actividad no le sea de aplicación una norma u Ordenanza específica.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Quedan incluidos dentro del ámbito del presente Convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena, en las Empresas comprendidas en los artículos primero y segundo del presente Convenio, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo, edad, religión, raza, afiliación política o sindical, en ninguno de los artículos del presente Convenio.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente convenio tendrá una duración de dos años a partir del día 1 de Enero de 2012 finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2013, si bien los efectos de las tablas salariales y demás conceptos económicos para el año 2012, comenzarán el día 1 de Junio de 2012.

La denuncia del mismo habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Caso de producirse la denuncia las partes acuerdan que el convenio siga íntegramente en vigor hasta la firma del siguiente.

Si no media denuncia, el presente Convenio se prorrogará de año en año.

### **Artículo 5. Absorción y Compensación**

Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio serán absorbibles y compensables homogéneamente con las que de igual naturaleza vinieran percibiendo con anterioridad a este Convenio los trabajadores afectados por el mismo.

### **Artículo 6. Condiciones más Beneficiosas**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por Ley, pactos, usos o costumbres, vinieran disfrutando los trabajadores afectados por el presente Convenio.

### **Artículo 7. Derecho Supletorio**

Todo lo que no esté previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio, Estatuto de los Trabajadores, en lo referido al régimen sancionador se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado en el BOE de 9 de abril de 1996 y demás disposiciones legales vigentes.

### **Artículo 8. Vinculación a la Totalidad**



Ambas partes, tanto social como económica, convienen que, siendo lo pactado en el presente Convenio un todo orgánico, quedan vinculadas a la totalidad del mismo.

## Capítulo II. Régimen de Trabajo

### Artículo 9. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales a realizar de lunes a sábados.

En el supuesto de jornada partida y salvo pacto en contrario, existirá un descanso mínimo de dos horas y treinta minutos, siempre que se respete la duración máxima de la jornada diaria.

Los trabajadores/as que realicen jornada laboral los sábados por la tarde, con carácter general disfrutarán un descanso de dos días, incluido el domingo que podrán ser continuados o rotativos o acumulando las horas de más a días de vacaciones y sin que dicho descanso en ningún caso pueda suponer ni disminución ni aumento de la jornada pactada.

Durante los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral será de 4 horas en jornada matinal, las horas que se dejen de trabajar durante los mencionados días serán compensadas con la prolongación de la jornada de trabajo, en una hora durante dos días que fijará la Comisión Paritaria del Convenio, excepto en el sector de la alimentación.

Para los trabajadores/as que con carácter habitual su jornada no comprendiera el sábado por la tarde, y en el supuesto de que pudiese coincidir los días 24 y 31 de diciembre en sábado, las partes acuerdan conceder un día de vacaciones para compensar dicho día.

Semana Santa: Los días lunes, martes y miércoles, se efectuará jornada ordinaria, siendo festivos, Jueves, Viernes y Sábado Santo. En las empresas del sector de alimentación afectadas del presente convenio la jornada del Sábado Santo será de cuatro horas entre las 9 y las 13.30 horas.

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta las especiales circunstancias que tiene actualmente la economía, las partes acuerdan:

Que las empresas que lo deseen puedan realizar la apertura en Sábado Santo y los trabajadores de común acuerdo con las mismas podrán trabajar ese día, siendo compensados correspondientemente en el supuesto de que así se produjera.

Las empresas interesadas en realizar la apertura en dicho día, habrán de notificarlo a la Comisión Paritaria en el plazo de 20 días naturales anteriores al día



de la apertura.

Feria Capital y Provincia: Durante la semana completa de la Feria de Mayo se hará jornada laboral matinal de 4 horas de lunes a viernes y de 3 horas en jornada matinal el sábado.

No obstante lo anterior se podrá establecer la realización de jornada normal de trabajo en mañana y tarde los lunes y martes a razón de 7 horas diarias, limitándose el horario de mañana a los días miércoles, jueves y viernes a razón de 3 horas diarias, no realizándose jornada de ningún tipo el sábado.

Los días mencionados serán fijados por la Comisión Paritaria del Convenio en base a la certificación que a tal efecto expida el Excmo. Ayuntamiento.

Si por la duración de la feria no fuera posible el disfrute de las tardes referidas dentro del período oficial de la misma, se compensará el tiempo acortado de feria, con una hora y media en proporción por cada hora trabajada durante las indicadas tardes.

#### **Artículo 10. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 28 días laborables de vacaciones retribuidas, contándose a tal efecto como laborables los sábados.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores o en caso de no existir éstos entre los trabajadores y la empresa, durante los dos primeros meses de cada año, sin respetar el orden de antigüedad y serán abonadas a razón de salario base convenio más antigüedad. Al menos la mitad de dichas vacaciones deberá estar comprendida dentro del período de vacaciones escolares.

En caso de Incapacidad Temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 11. Licencias o Permisos Retribuidos**

Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos:

- a) Por el tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio, pudiéndose solicitar licencia no retribuida, a partir de este período y hasta un máximo de dos meses.
- b) Por cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, en este



supuesto queda asimilada la pareja de hecho, debidamente inscrita, a conyugue.

c) Por cinco días naturales en caso de fallecimiento de padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, así como por enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge, pudiéndose en este caso de enfermedad solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día natural y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

d) Por siete días naturales en caso de nacimiento de hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida de hasta un mes, a partir del séptimo día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, judicial o personal y por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora.

f) Durante tres días, por traslado de su domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

Estas licencias serán retribuidas, se percibirán a razón de salario base más antigüedad.

### **Capítulo III. Condiciones Económicas**

#### **Artículo 12. Salario Convenio**

El Salario Convenio y demás conceptos retribuidos para 2012 se especifican en la correspondiente tabla salarial que se adjunta como Anexo II con efectos salariales desde el 1 de junio de 2012.

Igualmente se pacta el incremento salarial para el año 2013 que se adjunta como Anexo III, entrando en vigor desde el día 1 de enero de 2013 la tabla salarial del año 2013.

Las diferencias salariales derivadas del carácter retroactivo del presente Convenio, se abonarán como máximo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

La referida tabla se encuentra ya revisada en los términos fijados en el artículo 13.

#### **Artículo 13. Incrementos Salariales**

Las partes conscientes de la problemática económica actual que se padece con carácter general y concretamente en el sector de comercio y mucho más en nuestra provincia, acuerdan una subida del 1.00% sobre las tablas que provisionalmente se aprobaron en el año 2011 y con efectos económicos del día 1 de junio de 2012 y así mismo un incremento salarial sobre las de 2012, una vez

confeccionadas, del 1.00% para el año 2013.

#### Artículo 14. Antigüedad

A partir del 1 de enero de 1995, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio cobrarán en concepto de antigüedad los porcentajes que a continuación se indican, calculándose éstos sobre el Salario Base.

Desde mes	Hasta mes	%
0	12	0.0
13	24	1.0
25	36	2.5
37	48	4.5
49	60	6.0
61	72	7.5
73	84	8.5
85	96	9.5
97	108	10.5
109	120	11.5
121	132	12.5
133	144	13.5
145	156	14.5
157	En adelante	15.5

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, incluyéndose el tiempo de aprendizaje y aspirantazgo.

No obstante, a los trabajadores que tuvieran pendientes de consolidar algún trienio del sistema anterior, se les aplicará la siguiente fórmula transitoria:

Se fija como fecha límite del cómputo, de los trienios que se venían percibiendo el día 31 de diciembre de 1995, a tal efecto los meses o fracción de éstos que tuviera el trabajador consolidados hasta esa fecha se multiplicará por 0.14 y el resultado se sumará al porcentaje de los trienios que ya viniera percibiendo. El porcentaje así establecido será el aplicable a cada caso, y quedará congelado si este fuera superior al 15.50% consolidándose como un complemento personal de antigüedad no compensable ni absorbible.

Caso de ser inferior se mantendrá el porcentaje correspondiente, de acuerdo con la norma anterior, hasta que por la nueva tabla superase el porcentaje establecido al principio de este artículo, en cuyo caso se aplicará el nuevo

porcentaje a partir de la fecha en que cumpla el nuevo porcentaje de la tabla.

A partir del 1 de enero del año 2002, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio cobrarán en concepto de antigüedad los porcentajes que a continuación se indican, calculándose éstos sobre el Salario Base:

Desde mes	Hasta mes	%
0	12	0.0
13	24	1.0
25	36	2.5
37	48	4.5
49	60	6.0
61	72	7.5
73	84	8.5
85	96	9.5
97	delante	10.5

No obstante, a los trabajadores que tuvieran pendientes de consolidar algún tramo de la tabla vigente hasta el 31 de diciembre del 2001, consolidarán dicho tramo.

Los porcentajes que tuvieran consolidados los trabajadores al 31 de diciembre de 1995 y 31 de diciembre del 2001 respectivamente así como el siguiente que esté en curso de consolidar y que sean o resulten superiores a esta nueva tabla se consideran consolidados como un complemento personal de antigüedad no compensable ni absorbible

#### **Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de las fiestas de Navidad y Julio, consistentes en una mensualidad de Salario Base Convenio, más antigüedad, siendo abonadas las mismas el día 15 de diciembre y 15 de julio respectivamente.

Las empresas, de común acuerdo, que deberá adoptarse por escrito, con la representación legal de los trabajadores o con éstos, en caso de que no existiera la misma, podrán prorratear el importe anual de las gratificaciones extraordinarias, durante los doce meses del año.

Las fechas de devengo de las pagas serán, para la de Julio desde el día 1 de julio y hasta el 30 de junio y para la de Navidad desde el día 1 de enero hasta el 31 de





diciembre.

### **Artículo 16. Participación en Beneficios**

Será abonado por este concepto, una mensualidad consistente en Salario Base Convenio, más antigüedad. La presente gratificación se abonará anualmente, salvo que por costumbre, estuviese establecido su abono en plazos más breves, y en todo caso, antes del día 15 de marzo del año siguiente de aquél en que se devengue.

Las empresas, de común acuerdo, que deberá adoptarse por escrito, con la representación legal de los trabajadores o con éstos en caso de que no existiera la misma, podrán prorratear el importe anual de esta gratificación durante los 12 meses del año.

### **Artículo 17. Premios por Permanencia en la Empresa**

Aquellos trabajadores y trabajadoras que alcancen en su empresa los 20 ó 35 años de antigüedad, les será abonada la cantidad equivalente a media paga y una paga respectivamente, del Salario Base Convenio, esto es, sin inclusión de complementos salariales ni prorrateos de extraordinarias. Todo el personal que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan cumplidos los referidos años de servicio en la empresa y no hayan recibido los citados premios se les abonará el que corresponda a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

### **Artículo 18. Dietas y Kilometraje**

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá al día y en concepto de dieta completa sin pernoctar la cantidad expresada en el correspondiente anexo, así como la dieta completa pernoctando. En los casos de sólo media dieta se abonará la cantidad que igualmente y en cómputo diario se expresa en el anexo correspondiente. No devengará dieta de ninguna clase el personal que realice desplazamientos dentro de la media jornada laboral, se faculta a empresas y trabajadores para establecer las dietas correspondientes con la justificación de los gastos realizados.

El importe a percibir por el trabajador que ponga su vehículo en los desplazamientos será de 0.35 euros por kilómetro aumentado 0.02 euros por kilómetro y acompañante sin contar el conductor

Los trabajadores y trabajadoras que habitualmente cobren comisión por ventas y dietas pactarán éstas con la empresa. El importe a percibir por kilómetro cuando el vehículo que utilice sea propiedad particular del trabajador, se convendrá de común acuerdo entre empresa y trabajadores la cantidad a abonar por este concepto, será revisable cuando suba el carburante.



## **Artículo 19. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral, las cuales se abonarán con un incremento mínimo del 25% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se abonarán mensualmente.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

En cualquier caso la comisión negociadora hace un llamamiento expreso a la no realización de horas extraordinarias.

## **Artículo 20. Comisiones por Ventas**

En las empresas que se vinieran percibiendo comisiones por ventas, se respetarán las condiciones y cuantías que ya vinieran percibiendo los trabajadores, al margen de lo establecido en el propio Convenio en materia salarial. Todos los trabajadores que tengan la categoría de Oficial Administrativo, Operador de máquinas contables y Operadores de procesos de datos, reconocida y que no perciban ningún tipo de incentivos, percibirán a partir de cuatro años en estas categorías un 5% sobre el Salario Base Convenio.

### **Capítulo IV. Organización del Trabajo Ingresos, Ascensos, Plantillas, Escalafones y Modalidades de Contratación**

#### Sección 1. Ingreso y período de prueba

## **Artículo 21. Ingresos y Períodos de Prueba**

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se reconoce derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, a favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de empleado complementario, eventual o interino.

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la labor y duración del contrato de trabajo que



a cada trabajador/a corresponda, que en ningún caso podrá exceder de los siguientes:

Contratos hasta un año duración:

Personal no cualificado 10 días; cualificados/as y administrativos/ as 15 días  
Titulados/as 45 días

Contrato superiores al año e indefinidos:

Personal no cualificado 20 días; cualificados/as y administrativos/ as 30 y  
Titulados/as. 45 días

Durante este período, tanto el trabajador/a como la Empresa podrán respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador/a pasará a figurar en la plantilla de la Empresa con la condición de temporal o fijo según el caso y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio que establece el presente Convenio. Los períodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y las Empresas podrán, en su consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia expresa, total o parcial, a su utilización.

## **Artículo 22. Admisión al Trabajo**

La edad mínima de admisión al trabajo, se fija a los 16 años cumplidos. El período de formación será el establecido en el artículo 23. En lo que respecta a normas de contratación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que regulen esta materia.

## **Artículo 23. Modalidades de Contratación**

- Contrato de Formación

Los contratos en formación se registrarán por la normativa general vigente en cada momento.

Se podrán celebrar contratos con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años.

La duración inicial del contrato será como mínimo de 6 meses y la máxima de 36 meses, pudiéndose llevar a cabo hasta 4 prorrogas de 6 meses como mínimo y sin que en ningún caso se pueda superar la duración máxima de 36 meses.

El trabajo efectivo no puede ser superior al 75% el primer año y del 85% durante



el 2º y 3º año de duración del contrato.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en la adjunta tabla de este convenio y para las categorías de Aprendices de 1º, 2º y 3º año y en todo caso en función del tiempo realmente trabajado.

Fomento de incorporación como fijos de Plantilla de los trabajadores con Contrato de Formación.

Con el fin de incentivar la incorporación como fijos de plantilla de los trabajadores que hayan finalizado un contrato de formación, si a la conclusión de dicho contrato el trabajador pasara a formar parte de la plantilla de la empresa, la retribución durante los 12 meses inmediatamente siguientes a dicha incorporación será la que se fija en la tabla salarial para la categoría de aprendiz de 3.º año. Dicha retribución lo será para el contrato a jornada completa, en consecuencia estos trabajadores gozarán de todas las coberturas que tienen estipuladas los trabajadores fijos - Contrato en prácticas.

En cuanto a la contratación en práctica se estará a la normativa general regulada en el Real Decreto 488/1998 y Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

- La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 24, si se hubiese pactado por tiempo inferior al máximo establecido, se podrán realizar dos prórrogas que sumadas a la duración inicial no superarán el tope máximo permitido.

- El salario de los trabajadores contratados en prácticas será del 80.00% de la categoría para el primer año de vigencia del mismo y del 90.00% de la categoría para el segundo año del contrato.

- A la finalización del contrato, y en el caso de continuar la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al trabajador/a con un contrato indefinido para desempeñar las labores para las que fue contratado y con la categoría correspondiente, quedando prohibido el encadenamiento con otras modalidades de contrato determinado.

- Se entregará copia del contrato a los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa en el plazo de una semana desde la fecha de la contratación.

- Contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial, se regularán por la correspondiente legislación con la única excepción de que en el supuesto de que la jornada diaria pactada fuera





inferior a cuatro horas, la misma se realizará de forma continuada, quedan exceptuados de este requisito aquellos contratos de trabajo que se realicen con el personal de limpieza. Copia de los contratos, le serán facilitados al Comité de Empresa o Delegados de Personal, si los hubiere.

- Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

La duración máxima de esta modalidad de contratación será de 12 meses dentro de un período de 18 meses cuando el contrato se suscriba con el mismo trabajador.

El tiempo de duración de dichos contratos para cada trabajador se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Las empresas entregarán una copia de los contratos a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 24. Trabajadores Discapacitados**

Las empresas que excedan de cincuenta trabajadores vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al tres por ciento de la plantilla. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1.451/1983, de 11 de mayo.

#### **Artículo 25. Excedencias**

A) Voluntaria:

El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de 4 meses y de máximo de cinco años, con el alcance e incompatibilidades establecidas en la Ordenanza Laboral de Comercio, teniendo en todo caso derecho, a que se le reserve el puesto de trabajo, durante el tiempo que dure la excedencia incorporándose automáticamente al término de la misma a su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que detentaba con anterioridad a la excedencia y en éste con el solo requisito de comunicar por escrito a la Empresa, su propósito de incorporarse a la misma, con 30 días como mínimo de antelación a la finalización de dicha excedencia. En ningún caso se tiene derecho a la excedencia, cuando se mantenga con la empresa un contrato de duración determinado. Para acogerse el trabajador a otra excedencia voluntaria, deberá cubrir en la Empresa un nuevo período, de al menos dos años de servicio efectivo en la misma. Se faculta a las empresas para contratar al personal en régimen de interino, para ocupar la vacante producida por la excedencia.



B) Para el cuidado de hijos y familiares:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturales 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.

- En los casos de excedencia para el cuidado de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, el periodo de excedencia podrá ser de duración no superior a dos años,

En el resto de las cuestiones relacionadas en el apartado B) de este Artículo 25, se estará a lo establecido en el R.D. Ley 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores modificado en la Ley Orgánica 3/2007.

### **Artículo 26. Derecho a la Conciliación de la Vida Personal y Laboral y a la no Discriminación**

Todo trabajador/a, sea cual sea su sexo, raza, etnia o religión, tendrá los mismos derechos y obligaciones y por tanto no podrá existir discriminación alguna.

En caso de embarazo, la mujer trabajadora, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservarle su puesto de trabajo. Durante el embarazo ninguna trabajadora, podrá ser despedida por este motivo. A partir del tercer mes de embarazo, la trabajadora deberá tener una ocupación acorde con su estado y que pueda desarrollar sentada, percibiendo todos los emolumentos habituales, incluso la media de la comisión del anterior semestre si tiene establecido este régimen de incentivos.

Finalizado el período de gestación, será integrada al puesto de trabajo. Tendrá opción a modificar su horario, la trabajadora con un hijo lactante, durante el primer año.

Las madres o padres con hijos/as a cargo, tanto naturales como de adopción, menores de ocho años, o familiar con discapacidad física o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida y que esté a su cargo, tendrá derecho a una reducción de jornada laboral entre un octavo y la mitad, con disminución salarial correspondiente en el mismo porcentaje, eligiendo concreción horaria.

Las horas de lactancia reguladas en el Artículo 37.4 del E.T. modificado por la Ley 3/2007 podrán ser acumuladas a días de descanso, la determinación del número

de días corresponde a las partes, en caso de discrepancia, se podrá dirigir consulta a la Comisión Paritaria la cual habrá de emitir informe en el plazo de 7 días hábiles.

### **Artículo 27. Resolución Unilateral del Contrato**

El personal comprendido en el presente convenio, que lleve más de 12 meses de relación laboral y que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una Empresa, habrá de comunicarlo a la empresa, con al menos, quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador, de la anterior obligación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

Si el contrato de trabajo es eventual de un año o más de duración, la empresa se obliga a preavisar al trabajador con al menos 15 días de antelación, la falta del preaviso anterior llevará aparejado el abono de una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar al trabajador.

#### Sección 2 - Ascensos

### **Artículo 28. Ascensos**

Los ascensos del personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

Grupo I.- Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por las Empresas.

Grupo II.- Las vacantes que existan en la categoría de Ayudante de Dependiente/a se proveerán entre Aprendices, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 q). Se asimilan a este efecto los Aprendices y los Empaquetadores.

Los/as Dependientes/as mayores se designarán entre los Dependientes/as y de acuerdo con el interesado/a, participando, asimismo, el Delegado/a de Personal o Comité de Empresa. También se designarán entre estos/as los que hayan de desempeñar las funciones correspondientes a las categorías de Corredor de Plaza, Jefe/a de Grupo y Jefe/a de Almacén.

Grupo III.- Las vacantes de Oficial/a se proveerán por antigüedad, previo examen de aptitud entre los Auxiliares Administrativos.

La plaza de Jefe/a de Sección se cubrirá por Concurso-Oposición de entre todo el personal Oficial Administrativo/a.

Si, efectuada la prueba de aptitud, el primero de los Auxiliares a quien correspondiese ascender por antigüedad no la superase, se procederá el examen



de los siguientes, y si ninguno fuese calificado favorablemente en el examen de aptitud, así como en los casos en que el Concurso-Oposición a que se refiere este mismo artículo fuese declarado desierto, se procederá por la Empresa a designar libremente los empleados para cubrir las vacantes.

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

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

### Sección 3 - Plantillas y Escalafones

#### **Artículo 29. Plantillas y Escalafones**

Las Empresas estarán obligadas a exponer en lugar visible la relación nominal de los trabajadores/as a efectos de cotización a la Seguridad Social de todos los números patronales que tengan asignados por la Tesorería General de la Seguridad Social.

### **Categorías y Clasificaciones del Personal**

#### Sección 1 - Disposiciones Generales

#### **Artículo 30. Categorías, Disposiciones Generales**

Las clasificaciones del personal de este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, sin las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento que exista en una Empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad.

#### Sección 2 - Clasificación según la permanencia

#### **Artículo 31. Clasificación del Personal según la Permanencia**

El personal atendiendo a su permanencia se clasificará en:

\* Fijo.



\* Eventual.

\* Interino.

Es personal fijo, el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por el tráfico comercial normal.

Es personal eventual, el que se contrata en determinados días o épocas del año, su objeto será atender alguno de los supuestos que a continuación se enumeran:

- Circunstancias de mercado, tales como épocas de rebajas, Navidad, etc.
- Acumulación de tareas, como es la preparación y atención de temporadas de Verano, Otoño, Invierno y Primavera.
- Atender excesos de pedidos debidos a su período punta de ventas.

Es personal interino, el que sustituye a un trabajador que tenga derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El contrato se realizará por escrito y en él se habrá de expresar con precisión y claridad al trabajador que se sustituye, así como la causa que da lugar a la realización del contrato.

### **Artículo 32. Formalidades del Contrato**

Las Empresas vendrán obligadas a formalizar, con cada uno de los trabajadores eventuales o interinos que admitan, un contrato escrito en el que harán constar, además de las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, según el trabajo efectivo que realicen, el día que comenzó la prestación de los servicios y si el contrato es por cierto tiempo o para una obra o trabajo determinado. Entregando copia del contrato al trabajador/a una vez registrado en el Instituto Nacional de Empleo o Servicio Andaluz de Empleo.

#### Sección 3 - Clasificación del personal según la función

### **Artículo 33. Clasificación General**

Habida cuenta del mandato expreso que contiene la Disposición Adicional 9ª del Real Decreto Ley 3/2012, las partes acuerdan que la adaptación de las categorías profesionales establecidas en el presente convenio, se llevara a cabo en el plazo establecido en la mencionada disposición, habilitándose a tal efecto a la Comisión Paritaria del mismo, para efectuar tal función y acordar en su seno y por mayoría la adaptación.

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal técnico titulado.



II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.

V. Personal subalterno.

#### **Artículo 34. Clasificación del Personal Técnico Titulado**

En este grupo se comprenden:

a) Titulados/ Tituladas de grado superior.

b) Titulados/ Tituladas de grado medio.

c) Ayudantes técnicos sanitarios/ Ayudantas Técnicas Sanitarias.

#### **Artículo 35. Clasificación del Personal Mercantil Técnico Titulado y del Personal Mercantil Propiamente Dicho**

En este grupo se comprenden:

Técnicos no titulados / Técnicas no tituladas:

a) Director/ Directora.

b) Jefe/ Jefa de División.

c) Jefe/ Jefa de Personal.

d) Jefe/ Jefa de Compras.

e) Jefe/ Jefa de Ventas.

f) Encargado/ Encargada General.

g) Jefe/ Jefa de Sucursal y de Supermercado.

h) Jefe/ Jefa de Almacén.

i) Jefe/ Jefa de Grupo.

j) Jefe/ Jefa de Sección Mercantil.

k) Encargado/ Encargada de Establecimiento, Vendedor/ Vendedora,



Comprador/ Compradora y Subastador/ Subastadora.

l) Intérprete.

Personal Mercantil propiamente dicho.

ll) Viajante.

m) Corredor/ Corredora de plaza.

n) Dependiente/ Dependienta.

ñ) Ayudante/ Ayudanta.

o) Aprendiz/ Aprendiziza.

### **Artículo 36. Personal Administrativo Técnico no Titulado y Personal Administrativo propiamente dicho**

Se consideran incluidas en este grupo las siguientes categorías:

Personal Técnico no titulado.

a) Director/ Directora.

b) Jefe/ Jefa de División.

c) Jefe/ Jefa Administrativo.

d) Secretario/ Secretaria.

e) Contable.

f) Jefe/ Jefa de Sección Administrativo.

Personal Administrativo.

g) Contable, Cajero/ Cajera o Taquimecanógrafo/ Taquimecanógrafa en idioma extranjero.

h) Oficial Administrativo/ Oficial Administrativa u Operador/ Operadora de máquinas contables.

i) Auxiliar Administrativo/ Auxiliar Administrativa o Perforista.

j) Aspirante.

k) Auxiliar de Caja.



### **Artículo 37. Clasificación del Personal de Servicio y Actividades Auxiliares**

En el mismo se incluyen:

- a) Jefe/Jefa de Sección de Servicios.
- b) Dibujante.
- c) Escaparatista.
- d) Ayudante/Ayudanta de Montaje.
- e) Delineante.
- f) Visitador/Visitadora.
- g) Rotulista.
- h) Cortador/Cortadora.
- i) Ayudante de Cortador/Ayudanta de Cortadora.
- j) Jefe/Jefa de Taller.
- k) Profesionales de Oficio.
- l) Capataz.
- m) Mozo Especializado/Moza Especializada.
- n) Ascensorista.
- o) Telefonista.
- p) Mozo/ Moza.
- q) Empaquetador/Empaquetadora.
- r) Repasador/Repasadora de medias.
- s) Cosedor/Cosedora de Sacos.
- t) Envasador/Envasadora, Reponedor/Reponedora, Marcador/ Marcadora.
- u) Conductor Repartidor/Conductora Repartidora.

### **Artículo 38 Clasificación del Personal Subalterno**





Comprende este grupo:

- a) Conserje.
- b) Cobrador/Cobradora.
- c) Personal de Vigilancia, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera.
- d) Personal de Limpieza.

Sección 4 - Definición de categorías profesionales y normas sobre aprendizaje

### **Artículo 39. Personal Técnico Titulado**

- a) Titulado/a de Grado Superior.- Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión pero sin sujeción a aranceles.
- b) Titulado/a de Grado Medio.- Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.
- c) Ayudante Técnico Sanitario.- Es quien, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta al servicio del personal de la Empresa y por cuenta y bajo dependencia de ésta.

### **Artículo 40. II Personal Mercantil Técnico no Titulado y Personal Mercantil Propiamente dicho Técnicos no titulados:**

- a) Director/a.- Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.
- b) Jefe/a de División.- Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.
- c) Jefe/a de Personal.- Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.
- d) Jefe/a de Compras.- Es quién realiza de modo permanente, bien los centros



productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

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

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

g) Jefe/a de Sucursal.- Es quién está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa. Se incluirá en esta categoría al Encargado de Establecimiento, en los comercios de alimentación en régimen de autoservicio, con más de seis empleados.

h) Jefe/a de Supermercado.- Es el trabajador/a que está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

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

j) Jefe/a de Grupo.- Es quién está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

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

l) Encargado/a de establecimiento.- Es quién está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuarlos ingresos, etc.

ll) Vendedor/a-Subastador/a.- Es quién a las ordenes de un mayorista de carne, pescado o fruta, etc., y con conocimientos de las calidades y clase de los artículos, lleva a cabo la subasta de éstos.

m) Comprador/a-Subastador/a.- Es quién, en nombre de un detallista de carne,

pescado o fruta, etc., y con conocimientos suficientes de las calidades y clase de los artículos, realiza las compras a los mayoristas.

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

Personal mercantil propiamente dicho.

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

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

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

Se comprenderán expresamente en esta categoría:

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

El Ayudante de vendedor en los mercados centrales de carne, pescado o fruta, que tiene por misión auxiliar a los Vendedores y sustituirlos en sus ausencias. El Madurador de plátanos, que, con los debidos conocimientos de las calidades y condiciones del fruto y de la forma de llevar a cabo su maduración, la realiza y dirige, sirviendo además los pedidos que hacen los detallistas.

En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes habrá un Dependiente Mayor, designado por la Empresa entre los dependientes que excedan de dicha edad. Si por el número de ellos correspondiese haber más de un Dependiente Mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 a más, se entenderá incrementado en uno el número de dichos Dependientes mayores y se





despreciará la fracción si fuese menor de 0,50. Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará en los establecimientos organizados a base de secciones con sus Jefes respectivos, salvo que en cada una de ellas haya más de cuatro Dependientes en cuyo supuesto se aplicará lo que se dispone en el párrafo precedente.

q) Ayudante/a.- Es el empleado/a que, auxilia a los Dependientes/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. Si con carácter permanente el Ayudante/a realiza funciones específicas del Dependiente, se podrá reconocer esta categoría.

r) Aprendiz.- Es el trabajador o trabajadora ligado a la empresa mediante la modalidad de contrato de formación y a través del cual el empresario a la vez que utiliza su trabajo, se compromete a iniciarlo, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión para la que se haya efectuado el contrato, igualmente les será de aplicación las retribuciones establecidas para estas categorías a los trabajadores menores de 18 años.

#### **Artículo 41. III Personal Administrativo y Técnico Titulado y Personal Administrativo Propiamente Dicho**

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

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

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

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

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

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





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

Personal administrativo propiamente dicho:

g) Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a en idiomas extranjeros.-

Se incluyen en esta categoría los/as Contables y Cajeros/as no comprendidos en las anteriores, así como al Taquimecanógrafo/a en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

h) Oficial Administrativo u Operador/a de máquinas contables.

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

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

i) Auxiliar Administrativo o Perforista. Auxiliar Administrativo.-

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

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

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

j) Aspirante/a.- Es el empleado/a de edad comprendida entre los dieciséis y

dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

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

#### **Artículo 42. IV Personal de Servicios y Actividades Auxiliares**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

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

k) Profesionales de Oficio.- Se incluyen en este epígrafe los trabajadores/as que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primera, Oficial segunda y Oficial tercera o Ayudante/a. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros/as, Barnizadores/as, Electricistas, Mecánicos/as, Pintores/as, etc.

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

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

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

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

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

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

p) Mozo.- Es quién efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o

embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

q) Empaquetador/a.- Es el trabajador/a dedicado/a a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

r) Repasador/a de Medias.- Es quién, a mano o por procedimiento mecánico, se dedica a restaurar medias dentro de un establecimiento mercantil.

s) Cosedor/a de Sacos.- Es quién se dedica al cosido o repasado del saquerío.

t) Envasador/a-Reponedor/a-Marcador/a.- Es quién realiza las funciones propias de envasado de los distintos artículos alimenticios y auxilia al Encargado en la colocación de artículos en los anaqueles o estanterías, su reposición y marcado, informando al Encargado de cualquier anomalía observada en cuanto a vigilancia del mismo.

u) Conductor/a-Repasador/a.- Es quién por la índole de su trabajo, conduce un vehículo sin ayudante para la carga, descarga y entrega de las mercancías.

#### **Artículo 43. V Personal Subalterno**

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

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

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

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

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

f) Personal de Limpieza.- Es el/la que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

### **Capítulo V. Seguridad Social**

#### **Artículo 44. Incapacidad Temporal**



Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las Empresas comprendidas en este Convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrán derecho a los siguientes:

1) En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, desde el primer día hasta el límite de dieciocho meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

2) Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a que se le reserve la misma plaza que desempeñaba antes de ser baja por enfermo durante dos años, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de seis meses establecida en la Ley de Seguridad Social.

Alcanzado este límite de dos años, quedará en situación de excedencia forzosa por enfermedad con los derechos señalados en el presente artículo.

3) Al haber cesado la colaboración obligatoria por causa de maternidad, no se establecen complementos para dicha contingencia.

Caso de que por disposición legal el importe de la prestación experimentara una bajada en el porcentaje, las Empresas realizarán el complemento necesario para que el trabajador/a, alcance el 100% de sus retribuciones.

#### **Artículo 45. Excedencia en Caso de Agotamiento de la Incapacidad Temporal**

Los enfermos/as serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los dieciocho meses o dos años, en el caso de prórroga, por asistencia sanitaria de la Seguridad Social hasta su declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, sin que tal situación suponga carga alguna para la Empresa. Las empresas de más de cien empleados quedarán obligadas a proporcionar al trabajador calificado de Incapacidad Parcial o Permanente Total para la profesión habitual un puesto de trabajo dentro de la misma, a criterio de la Empresa.



## **Artículo 46. Jubilación Anticipada y Contrato de Relevó**

A) En orden a posibilitar la puesta en práctica de la modalidad especial de jubilación a los 64 años, establecida en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, la parte empresarial se obliga a sustituir simultáneamente al trabajador de 64 años que se jubile de mutuo acuerdo con la misma, por otro trabajador que esté inscrito en la correspondiente oficina de empleo.

B) En orden a la jubilación parcial, y para poder hacer uso de la misma tendrá que existir el mutuo entre la empresa y el trabajador, y no se podrá acordar en caso de no existir dicho acuerdo.

## **Artículo 47. Reconocimientos Médicos**

Todos/as los trabajadores/as de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a ser reconocidos médicamente, atendiendo al puesto específico de trabajo y/o sexo, al menos, una vez al año de acuerdo con lo estipulado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y su correspondiente Evaluación en cada empresa.

A tal efecto las empresas gestionarán con los organismos competentes que sea efectuado el reconocimiento médico aludido. El resultado de estos reconocimientos se le facilitará a cada trabajador/a.

## **Capítulo VI. Compensaciones**

### **Artículo 48. Extinción del Contrato de Trabajo**

Los trabajadores/as que tengan al menos 60 años y que causen baja en la empresa, como contraprestación a los servicios prestados percibirán de ésta, el importe íntegro de las siguientes cantidades, según el tiempo de permanencia en la misma:

Menos de 10 años:	2 mensualidades
De 10 a 15 años:	4 mensualidades
De 15 a 20 años:	5 mensualidades
Más de 20 años:	6 mensualidades

Las cantidades indicadas no serán abonadas por la empresa en el supuesto de extinciones o despidos que sean declarados procedentes por el Juzgado de lo Social.

En el supuesto de que al trabajador/a como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo o despido, le correspondiera alguna indemnización y la misma



fuera superior a la cantidad estipulada en este artículo, la empresa estará obligada a pagar la que decida el trabajador.

#### **Artículo 49. Compensación por Gastos de Invalidez**

Para que los trabajadores/as afectados por el presente convenio puedan hacer frente a los gastos que se le ocasionan como consecuencia de la pérdida de su capacidad para trabajar y siempre que ello suponga la extinción del contrato de trabajo, la empresa le abonará el importe íntegro de las siguientes cantidades, según el tiempo de permanencia en la misma:

Menos de 10 años:	2 mensualidades
De 10 a 15 años:	4 mensualidades
De 15 a 20 años:	5 mensualidades
Más de 20 años:	6 mensualidades

#### **Artículo 50. Ayuda por Defunción**

La empresa colaborará en los gastos de sepelio del trabajador que fallezca estando a su servicio, abonando a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

### **Capítulo VII. Mejoras Sociales**

#### **Artículo 51. Estudiantes**

Las empresas se verán obligadas a permitir la salida del establecimiento quince minutos antes del comienzo de las clases, a aquellas personas que acrediten cursar estudios. Esta salida anticipada por razón de estudios, tendrá una limitación consistente en que, el estudiante-trabajador/a no podrá salir del establecimiento para asistir a clase más de una hora antes del cierre del establecimiento, también con la limitación de que este beneficio sólo alcanzará como máximo al 20% de la plantilla, debiendo además tenerse en cuenta que, si existen varias clases de la misma naturaleza a la que el trabajador/a pueda asistir, éste se verá obligado a acudir a aquella que esté más próxima del término de su jornada laboral. Tendrá prioridad el personal más joven de la plantilla.

Asimismo se entiende que tal concesión es para la realización de estudios de ESO, Bachiller, Formación Profesional y Estudios Superiores o de Grado medio. El estudiante trabajador/a, que haga uso de tal derecho vendrá obligado a acreditar ante la empresa el estar realizando estudios en el Centro correspondiente con la certificación expedida por el mismo, de asistir a tales cursos. Las empresas



facilitarán a los trabajadores que cursen estudios, salidas para los exámenes, tanto parciales como finales, debiendo ser dichos permisos retribuidos.

Las salidas anticipadas no serán recuperables.

### **Artículo 52. Seguro Colectivo**

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un Seguro Colectivo de Accidente, en virtud del cual, aquel trabajador que falleciera por causa de accidente, bien sea de trabajo o accidente no laboral, o se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá el afectado a sus derechohabientes la cantidad establecida en el anexo del convenio.

## **Capítulo VIII. Acción Sindical**

### **Artículo 53. Delegados/as de Personal**

La representación de los trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores/as corresponde a los Delegados/as de Personal.

Igualmente podrá haber un Delegado/a de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores/as, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los/as trabajadores/as, elegirán mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, los Delegados/as de Personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, 1. De 31 a 49, 3.

Los/as Delegados/as de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario/a la representación para la que fueron elegidos interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda sobre el cumplimiento de las normas relativas a Higiene y Seguridad Social, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

### **Artículo 54. Competencias de los Comités de Empresas**

1.- El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa y producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que

la empresa revista la forma de sociedad por acciones o por participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3.- Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7.- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajos y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8.- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9.- Participar como se determine por el Convenio Colectivo en la gestión de



obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

1.11.- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señaladas en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

3.- Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto uno de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

4.- Antes de la notificación de cualquier sanción o amonestación a los trabajadores, la Empresa requerirá por escrito al Comité de Empresa o Delegados de Personal, el informe pertinente, el cual deberá ser emitido en el plazo de dos días laborables a contar desde la fecha de requerimiento.

### **Artículo 55. Finiquitos**

Todos los recibos de finiquitos deberán de especificar, con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión. Igualmente, todos los recibos de finiquito deberán contener la firma de un representante sindical de los trabajadores, entendiéndose por éstos, miembros de Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Delegados/as de Personal donde los hubiere.

La falta de la firma del/la representante sindical privará al documento de su carácter de finiquito, convirtiéndolo en un simple recibo por el abono de las cantidades correspondientes.

La empresa entregará copia del recibo de finiquito a petición del trabajador con carácter previo a su cese para el asesoramiento oportuno antes de proceder a su firma.





## Artículo 56. Garantía de las Condiciones Laborales

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

Cuando el trabajador extinga su relación laboral con la empresa, sea cual fuere el motivo, la empresa entregará un Certificado en el que se haga constar los días cotizados y cuantía de las bases de cotización del período que a tal efecto exija el organismo encargado de gestionar la prestaciones por desempleo, todo ello en el plazo de diez días y salvo que la empresa haya hecho uso de los medios telemáticos para enviar a dicho organismo el correspondiente certificado.

## Artículo 57. Garantías Sindicales

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que, el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, organizativas, de producción o económicas. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional.

2.- Expresar, colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

3.- A los/las representantes de los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio se les reconocen las garantías y derechos que la vigente legislación en esta materia les otorga. Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para desarrollar las funciones propias de su cargo Sindical, incluidas convocatorias de las Centrales Sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

De 6 a 29 trabajadores:	25 horas
De 30 a 49 trabajadores:	30 horas



A partir de 50 trabajadores:	40 horas
------------------------------	----------

Estas horas serán acumulables entre los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivos de la designación de tales trabajadores como componentes de comisión negociadora del Convenio Colectivo.

### **Artículo 58. Licencias Sindicales**

Los trabajadores o trabajadoras que ostenten algún cargo o responsabilidad sindical en la dirección de un sindicato representativo según la L.O.L.S., a nivel provincial en el sector de comercio, dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas para el desempeño de su cargo con una limitación por cada central sindical de 2 miembros.

La condición de miembro de la dirección del sindicato deberá acreditarla la central sindical a la que pertenezca, tanto a la Comisión Paritaria como a la Empresa.

### **Artículo 59. Falta al Trabajo**

No se considera injustificada la falta de trabajo que se derive de la detención del trabajador por motivos políticos sindicales. En caso de detención del trabajador por causa criminal, no se considerará falta injustificada al trabajo, si éste es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna. En ambos supuestos, los días de falta al trabajo se considerarán como licencia no retribuida.

### **Artículo 60. Secciones Sindicales**

Se constituirán Secciones Sindicales, en los términos y con las competencias que legalmente dispone al efectos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con la excepción de que en las empresas afectadas por este Convenio, el número de trabajadores necesarios para su constitución, se reduce a 50.

### **Artículo 61. Cambio de Ubicación del Centro del Trabajo**

Las empresas que cambien su ubicación, a la periferia de la Ciudad establecerán de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores la compensación correspondiente por los gastos que pueda originar a los mismos tal hecho.

Caso de no existir acuerdo, las empresas abonarán a los trabajadores la diferencia que se produzca entre el gasto que se le ocasionaba anteriormente y el que se le ocasione con motivo de la nueva ubicación del centro de trabajo.





## **Artículo 62. Formación del Personal**

Las empresas informarán a los Comités o Delegados/as 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 (F.P. 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; estableciendo las características de los contratos de formación y en prácticas.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los 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 de acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales si los hubiese o trabajadores en su caso y con un máximo de una hora a cuenta de la empresa.

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 de las personas que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio o que aspiren a su incorporación al mismo.

Una vez que se publique en el B.O.E el desarrollo legislativo del Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, las partes firmantes del Convenio, en el plazo de 30 días a partir de dicha publicación procederán a negociar la adaptación y desarrollo de este artículo, a lo legislado el efecto.

## **Capítulo IX - Casos Especiales de Retribución**

### **Artículo 63. Casos Especiales de Retribución**

Trabajos de categoría superior. El trabajador o trabajadora que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada percibirá el sueldo que en aquella le corresponda sin perjuicio de la obligación por parte de la Empresa de cubrir la vacantes en la forma reglamentaria en el plazo improrrogable de tres meses, excepto para el personal técnico titulado, en que el plazo podrá ser de doce meses.





No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no tendrá derecho a dicho suplemento quien desempeñe un trabajo de la categoría superior a la suya cuando esté sustituyendo a un compañero/ a enfermo/a mientras que por la Empresa se le satisfaga la remuneración que le correspondería si estuviese prestando servicio activo.

#### **Artículo 64. Acoplamiento del Personal con Capacidad Disminuida**

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

#### **Artículo 65. Gratificación por Trabajos Tóxicos, Insalubres y Peligrosos**

Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad se registrarán por las disposiciones legales y vigentes en tal materia.

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

#### **Artículo 66. Trabajos Nocturnos**

El personal que viniera percibiendo el plus de nocturnidad regulado en la legislación anterior, conservará su derecho al percibo del mismo, en idénticas condiciones en que se le venía abonando.

A los trabajadores y trabajadoras que como consecuencia de una decisión empresarial, en uso de su facultad organizativa, pasarán a realizar trabajos nocturnos, siempre que su jornada anterior no fuera de esta naturaleza, se les abonará un incremento salarial del 25% de su salario base en proporción al tiempo de realización de dicha jornada

Se considerarán a estos efectos, jornada nocturna la comprendida entre las 22.00 y las 6.00 horas.

#### **Artículo 67. Gratificación Especial a los/las Escaparatisas**

El personal no comprendido en el apartado c) del artículo 42, que no obstante, realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos tendrá derecho, en conceptos de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

## **Capítulo X. Seguridad y Salud en el Trabajo**

### **Artículo 68. Comités de Seguridad y Salud**

En todas las empresas que excedan de 50 trabajadores/as se creará un Comité de Seguridad y Salud que será paritario, nombrando las Centrales Sindicales un Delegado/a. Este delegado o delegada, caso de no ser miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, tendrá las mismas garantías sindicales y derechos atribuidos a los anteriores representantes de los trabajadores.

### **Artículo 69. Coordinadores/as Asesores/as**

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y en base al V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía por el que se crea la figura de los Coordinadores/ as Asesores/as, 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 la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba "Comercio Córdoba"), quienes desarrollaran sus funciones durante la vigencia del presente Convenio.

Son funciones de los/las Coordinadores/as Asesores/as:

- 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 empresa que estén en el ámbito del presente Convenio.

Los/as Coordinadores/as Asesores/as forman parte de la Unidad de Prevención incardinada en el Instituto Andaluz para la Prevención de Riesgos 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.

## **Capítulo XI. Interpretación, Aplicación del Convenio y Cláusula de Descuelgue**

### **Artículo 70. Cláusula de Descuelgue**

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a 15 días, se podrá



acordar inaplicar en las empresas, las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, lo acuerdos de inaplicación podrán afectar a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de la presente cláusula de descuelgue, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Si en la empresa en la que se pretendiera hacer uso de la presente cláusula de descuelgue, no existiera representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada compuesta como máximo por tres trabajadores de la propia empresa y que sean elegidos democráticamente o en su caso a una comisión también de tres miembros y según su representatividad de los sindicatos más representativos del sector.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no



podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Si la Comisión Paritaria no alcanza un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico y que estuvieran previstos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos anteriormente mencionados o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma de Andalucía.

La decisión que adoptaren dichos organismos tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

### **Artículo 71. Comisión Paritaria**

Para la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, dos de ellos en representación de las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo (CCOO y UGT) y dos miembros de la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba "Comercio Córdoba" todos ellos deberán ser integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio, con las siguientes funciones:

- a) La interpretación y aplicación del presente Convenio.
- b) La vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas actividades tiendan a dar la mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones que pudieran plantearse en la interpretación del mismo, teniendo esta Comisión facultad para decidir los temas que se planteen.
- e) Cláusula de descuelgue en los términos establecidos en el artículo 70
- f) La Comisión se reunirá a requerimiento de alguna de las partes, en un plazo



máximo de cuatro días hábiles y fijando el domicilio de la misma durante la vigencia del presente Convenio, en la calle Doce de Octubre, 8 de esta capital.

### Anexo I

A) Fomento de la Contratación Indefinida. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la D.A. 1ª de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida», previsto en dicha disposición.

El Régimen Jurídico del Contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Disposición Adicional 1ª de la indicada Ley 63/1997, de 26 de diciembre y demás normas de aplicación.

B) Fomento de Empleo mediante fórmulas de organización del tiempo de trabajo.

1ª.- Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, desarrollado por la Orden de 30 de septiembre de 1997.

2ª.- Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente Convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contrato, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto y Orden anteriormente mencionado.

3ª.- Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el Convenio Colectivo, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/ 1997, de 29 de julio, desarrollado por la Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

4ª.- En relación con la modalidad contractual regulada en el punto anterior se velará especialmente por el control de las horas extraordinarias en los contratos a

tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997 y la Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en los apartados 1º, 2º y 3º, de esta letra B), se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

C) Sistema de Resolución de conflictos colectivos laborales.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Se someterán igualmente los procedimientos contemplados en el SERCLA los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría/grupo; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

Hay varias firmas.

## ANEXO II

### TABLA SALARIAL DESDE 06/2012

CATEGORÍA PROF.	TOTAL (€)
<b>Grupo 1</b>	
Titulado/a Grado Superior	1.306,42
Titulado/a Grado Medio	1.193,84
Ayudante Técn. Sanitario	1.118,77
<b>Grupo 2</b>	<b>Personal Mercantil no titulado</b>
Director/a	1.381,46
Jefe/a de División	1.287,64
Jefe/a de Personal	1.268,86
Jefe/a de Ventas	1.268,86
Jefe/a de Compras	1.268,86
Encargado General	1.268,86





Jefe/a de Sucursal	1.193,83
Jefe/a de Almacén	1.193,83
Jefe/a de Grupo	1.156,34
Jefe/a de Secc. Mercantil	1.165,20
Encargado/a A de establ.	1.100,00
Vendedor/a	1.100,00
Intérprete	1.107,52
Viajante Plaza	1.107,52
Corredor/a	1.100,01
Dependiente/a Mayor	1.165,29
Dependiente/a	1.081,30
Ayudante/a	1.035,19
Aprendiz/a 1 año o 16 años	607,80
Aprendiz/a 2 años o 17 años	662,70
Aprendiz/a 3 años o 18 años	729,90
<b>Grupo 3</b>	<b>Personal Técnico no titulado</b>
Director/a	1.381,46
Jefe/a de División	1.287,65
Jefe/a Administrativo/a	1.216,38
Secretario	1.088,79
Operador/a   Programador/a	1.107,52
Jefe/a de Secc. Administ.	1.171,26
Contable, Cajero/a	1.107,52
Taquimecanógrafo/a	1.107,52
Oficial administrativo/a	1.081,29
Operador/a de Máquina cont	1.081,29
Aux. administ. o perforista	1.035,19
Aspirante 16 y 17 años	718,10
Auxiliar de caja 16 y 17 años	718,10
Auxiliar de caja más de 18	1.043,85
<b>Grupo 4</b>	<b>Personal de oficio</b>
Jefe de sección de servi.	1.156,34
Dibujante	1.193,83
Escaparatista	1.171,26
Ayudante/a de montaje	1.064,86
Delineante	1.044,69
Visitador/a	1.051,81
Rotulista	1.043,20
Cortador/a	1.100,00
Ayudante de cortador/a	1.036,20
Jefe/a de taller	1.097,58
Conductor/a, repartidor/a	1.081,29





Profesional oficio de 1ª	1.081,29
Profesional oficio de 2ª	1.046,83
Profesional oficio de 3ª	1.012,46
Ayudante/a, Capataz	1.012,46
Mozo/a especializado/a	1.012,46
Ascensorista	1.012,46
Telefonista	1.012,46
Mozo/a	1.012,46
Empaquetador/a	1.012,46
Envasador/a	1.012,46
Repasador/a	1.012,46
Cosedor/a de sacos	1.012,46
Instalador/a de moquetas..etc	1.081,29
<b>Grupo 5</b>	
Personal de conserjería	1.012,46
Cobrador/a	1.012,46
Personal de vigilancia	1.012,46
Sereno/a, Ordenanza	1.012,46
Portero/a	1.012,46
Personal de limpieza	1.012,46
Personal de limpieza por h.	6,33
<b>Complementos extrasalariales</b>	
Dieta completa	27,27
Dieta completa pernoctando	48,02
Media dieta	14,17
Kilómetros	0,36

## ANEXO III

## TABLA SALARIAL 2013

CATEGORÍA PROF.	TOTAL (€ )
<b>Grupo 1</b>	
Titulado/a Grado Superior	1.319,48
Titulado/a Grado Medio	1.205,78
Ayudante Téc. Sanitario	1.129,96
<b>Grupo 2</b>	<b>Personal Mercantil no titulado</b>
Director/a	1.395,27
Jefe/a de División	1.300,52
Jefe/a de Personal	1.281,55
Jefe/a de Ventas	1.281,55



Jefe/a de Compras	1.281,55
Encargado General	1.281,55
Jefe/a de Sucursal	1.205,77
Jefe/a de Almacén	1.205,77
Jefe/a de Grupo	1.167,90
Jefe/a de Secc. Mercantil	1.176,85
Encargado/a A de establ.	1.111,00
Vendedor/a	1.111,00
Intérprete	1.118,60
Viajante Plaza	1.118,60
Corredor/a	1.111,01
Dependiente/a Mayor	1.176,94
Dependiente/a	1.092,11
Ayudante/a	1.045,54
Aprendiz/a 1 año o 16 años	613,88
Aprendiz/a 2 años o 17 años	669,33
Aprendiz/a 3 años o 18 años	737,20
<b>Grupo 3</b>	<b>Personal Técnico no titulado</b>
Director/a	1.395,27
Jefe/a de División	1.300,53
Jefe/a Administrativo/a	1.228,54
Secretario	1.099,68
Operador/a   Programador/a	1.118,60
Jefe/a de Secc. Administ.	1.182,97
Contable, Cajero/a	1.118,60
Taquimecanógrafo/a	1.118,60
Oficial administrativo/a	1.092,10
Operador/a de Máquina cont	1.092,10
Aux. administ. o perforista	1.045,54
Aspirante 16 y 17 años	725,28
Auxiliar de caja 16 y 17 años	725,28
Auxiliar de caja más de 18	1.054,29
<b>Grupo 4</b>	<b>Personal de oficio</b>
Jefe de sección de servi.	1.167,90
Dibujante	1.205,77
Escaparatista	1.182,97
Ayudante/a de montaje	1.075,51
Delineante	1.055,14
Visitador/a	1.062,33
Rotulista	1.053,63
Cortador/a	1.111,00



Ayudante de cortador/a	1.046,56
Jefe/a de taller	1.108,56
Conductor/a, repartidor/a	1.092,10
Profesional oficio de 1ª	1.092,10
Profesional oficio de 2ª	1.057,30
Profesional oficio de 3ª	1.022,58
Ayudante/a, Capataz	1.022,58
Mozo/a especializado/a	1.022,58
Ascensorista	1.022,58
Telefonista	1.022,58
Mozo/a	1.022,58
Empaquetador/a	1.022,58
Envasador/a	1.022,58
Repasador/a	1.022,58
Cosedor/a de sacos	1.022,58
Instalador/a de moquetas.. etc	1.092,10
<b>Grupo 5</b>	
Personal de conserjería	1.022,58
Cobrador/a	1.022,58
Personal de vigilancia	1.022,58
Sereno/a, Ordenanza	1.022,58
Portero/a	1.022,58
Personal de limpieza	1.022,58
Personal de limpieza por h.	6,39
<b>Complementos extrasalariales</b>	
Dieta completa	27,54
Dieta completa pernoctando	48,50
Media dieta	14,31
Kilómetros	0,36
Seguro colectivo	42.656,95

