

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Cuenca (Código de Convenio número 1600055), con vigencia desde el día 1 de junio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, firmado el día 14 de diciembre, de una parte, en representación de los empresarios por D. Pedro J. Evangelio Sáiz y D. Manuel Muelas Yébenes, y de otra, en representación de los trabajadores, por D.^a Noelia García (CC.OO.), D. Ladislao Crespo Crespo (CC.OO.), D. Miguel Ángel Alcocer Navalón (U.G.T.) y D. José Gallego (U.G.T.), de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90 núms. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de Mayo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo y el Decreto 77/2006 de 6 de Junio de 2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, acuerda:

1.º- Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, así como su archivo y depósito en la Unidad correspondiente, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Cuenca, 19 de febrero de 2008.—La Delegada Provincial, Elena Carrasco Valera.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DE CUENCA

ARTÍCULO 1.º- ÁMBITO FUNCIONAL: Quedan sometidas a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Ordenanza de Comercio (O.M. 24-7-1971).

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

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

ARTÍCULO 4.º- ÁMBITO TEMPORAL.- El presente convenio, sea cual sea la fecha de su publicación regirá a todos los efectos, incluso los económicos, desde el 1 de junio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009.

ARTÍCULO 5.º- DENUNCIA Y PRÓRROGA.- Este convenio se entiende automáticamente denunciado sin necesidad de trámite adicional alguno.

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

RÉGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 7.º- VACACIONES.- El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones mínimo de treinta días naturales.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base, aumentos periódicos por años de servicios, que corresponde a cada categoría profesional y plus convenio, de acuerdo con el cuadro de salarios que figuran en el anexo al presente Convenio.

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

La empresa y los trabajadores confeccionarán a primeros de cada año el calendario anual relativo a horario, jornada. Cualquier discrepancia será sometida a la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 24 de este convenio.

ARTÍCULO 8.º- INASISTENCIA RETRIBUIDA.- En los supuestos taxativamente previstos en el artículo 37-3º del Estatuto de los Trabajadores, y en el 56 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, el trabajador percibirá durante su ausencia, dentro del margen que para éste señala dichos preceptos, el sueldo total, aumentos por años de servicio y plus de convenio, que con arreglo a su categoría profesional le corresponda por el presente convenio.

El permiso retribuido por nacimiento de hijos, se fija en seis días naturales.

Por boda de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador disfrutará de un día de permiso retribuido.

Por el tiempo necesario para acompañar a un hijo menor a asistencia médica, justificándolo adecuadamente.

Por el tiempo indispensable para acudir el trabajador a consulta médica, justificándola cumplidamente.

ARTÍCULO 9.º- MATERNIDAD

1.- Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

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

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

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

2.- Excedencia

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

ARTÍCULO 10.º- CONTRATACIÓN

1.- Fija o Indefinida.

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

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

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

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

2.- Eventuales por circunstancias de la producción.

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

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

- Estabilidad en el empleo.- Durante el primer año de vigencia de este convenio y, salvo causa justificada, las empresas de 6 ó más trabajadores se obligan a mantener una plantilla compuesta por al menos un 55% del personal con contratos de carácter fijo. En el segundo y tercer año de vigencia, este porcentaje será el 65%.

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

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

ARTÍCULO 11.º- PERCEPCIONES SALARIALES.- Estarán constituídas por el salario mensual que figura en la tabla anexa I y un plus de convenio lineal e igual para todas las categorías profesionales, cuyo abono será también mensual y no se tendrá en consideración a los efectos de calcular los aumentos periódicos por año de servicio (antigüedad).

Período 1-6-2007 a 31-12-2007

Se abonará el salario base que aparece en la tabla anexa número 1 .

El plus de convenio será de 10 € mensuales por 9'5 pagas.

Período 1-1-2008 a 31-12-2008

Los salarios base vigente a 31-12-2007 se incrementará en el I.P.C. real experimentado entre 1-1-2008 y 31-12-2008, aumentado en dos puntos.

A efectos prácticos se partirá del I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2008, revisándose posteriormente si el I.P.C. real experimentado excediese o no alcanzase tal previsión.

Por tal causa, los salarios base establecidos en la tabla anexa número 2 para 2008 revisten el carácter de provisionales.

El plus de convenio será el año 2008 equivalente a 25 € mensuales por 15'5 pagas

Período 1-1-2009 a 31-12-2009

Los salarios base vigente a 31-12-2008 se incrementará en el I.P.C. real experimentado entre 1-1-2009 y 31-12-2009, aumentado en dos puntos.

A efectos prácticos se partirá del I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2009, revisándose posteriormente si el I.P.C. real experimentado excediese o no alcanzase tal previsión.

El plus de convenio ascenderá el año 2009 a 50 € mensuales por 15'5 pagas.

ARTÍCULO 12.º- RENDIMIENTO MÍNIMO.- Dadas las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimiento mínimo en las actividades reguladas por la diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad comercial de la localidad.

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

ARTÍCULO 13.º- INCENTIVOS.- Cuando las empresas establezcan unas tablas de rendimiento y el trabajador exceda del mínimo fijado, percibirá la prima o incentivo que previamente se establezca, de acuerdo con el procedimiento que a estos efectos señala la Orden Ministerial de 22 de noviembre de 1973, que desarrolla el Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del salario.

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

ARTÍCULO 14.º- SALARIO-HORA INDIVIDUAL.- De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del salario y en la Orden Ministerial de 22 de noviembre del mismo año que lo desarrolla, la determinación del salario-hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$S. H. I. = \frac{(365+G) \times S + A}{Dt. \times 6,66}$$

En dicha fórmula:

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

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

S.: Es el salario de la tabla.

A.: Es el aumento por años de servicios.

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

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

COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTÍCULO 15.º- PERSONALES.

A) Aumentos periódicos por años de servicios:

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de cuatrienios calculados al 5% sobre el salario base que figura en la tabla.

Cuando un trabajador ascienda de categoría profesional, se le adicionará al salario base de la nueva categoría, el número de cuatrienios que viniese percibiendo calculándose la cuantía de estos de acuerdo con la nueva categoría alcanzada.

La fecha inicial para el cómputo de aumentos por años de servicio será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de período de aprendizaje y aspirantado, si bien para estos, dicho cómputo se aplicará a partir del día 16 de junio de 1977.

B) Gratificación especial por idiomas:

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

ARTÍCULO 16.º- POR PUESTO DE TRABAJO.- Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

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

ARTÍCULO 17.º- DE CANTIDAD.- Horas Extraordinarias.

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

El salario hora que resulte de aplicación de la fórmula del artículo 12 de este convenio servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias

con un incremento del 75% en las horas extraordinarias de días laborables y el 150% en las de domingos y festivos.

ARTÍCULO 18.º- NOCTURNIDAD.- Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre la hora ordinaria.

ARTÍCULO 19.º- DE VENCIMIENTO SUPERIOR A UN MES.

A) Gratificación extraordinaria:

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de Julio que establece el artículo 4º de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, serán equivalentes al importe de una mensualidad cada una.

Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas siguientes:

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

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

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

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

B) Gratificaciones en función de las ventas o beneficios:

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

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

ARTÍCULO 20.º- PROMOCIÓN CULTURAL.- Con esta finalidad todos los trabajadores sujetos a este convenio tendrán derecho a una paga de media mensualidad, calculada sobre el salario que para cada categoría figura en la tabla anexa, más antigüedad, plus convenio por mitad y complemento de protección familiar y que se abonará por las empresas dentro de la primera quincena del mes de octubre de cada año. Su cómputo será anual.

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

ARTÍCULO 21.º- COMPENSACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.- En caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la empresa, por el período de un año, como máximo, el salario base que le corresponda por el presente convenio, incrementándose los aumentos por años de servicio, más el complemento de ayuda familiar y plus convenio.

ARTÍCULO 22.º- AYUDA POR JUBILACIÓN.- Las empresas concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores con diez años, como mínimo, de antigüedad en la misma y que se jubilen durante la vigencia del convenio.

Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años, 8 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años, 7 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, 6 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, 5 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años, 4 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 65 años, 3 mensualidades.

Dichas cantidades serán calculadas sobre el salario real.

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

ARTÍCULO 23.º- COMPLEMENTO A LA PROTECCIÓN FAMILIAR.-Con este nombre se establece un complemento para todo trabajador que acredite su situación familiar mediante el Libro de Familia. En caso de que ambos cónyuges trabajen, en la actividad comercial regulada por este convenio, los dos percibirán este complemento. Su abono será mensual y su importe de acuerdo con la siguiente escala, se calculará sobre el salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento.

- a) Casado sin hijos, el 12,20%.
- b) Con 1 hijo a cargo menor de edad, el 13,15%.
- c) Con 2 hijos a cargo menores de edad, el 14,20%.
- d) Con 3 ó más hijos a cargo menores de edad, el 15,20%

ARTÍCULO 24.º- PLUS DE TRANSPORTE.- Tendrán derecho a el aquellos trabajadores que a 31 de mayo de 1982 vinieran percibiéndolo en sus empresas.

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

ARTÍCULO 25.º- DIETAS

Del 1-6-2007 a 31-12-2007 las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio se abonarán de las siguientes cuantías:

- Comida: 9,84 euros

- Cena: 9,84 euros

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

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

Del 1-1-2008 a 31-12-2008

Se incrementará en la misma cuantía que el I.P.C. real entre ambas fechas aumentado en 2 puntos.

Del 1-1-2009 a 31-12-2009

Se incrementará en la misma cuantía que el I.P.C. real entre ambas fechas aumentado en 2 puntos.

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 26º,- DELIMITACIÓN DE LAS FUNCIONES DEL CONDUCTOR.- Las funciones de conductores de vehículos en las actividades comprendidas en el presente convenio serán la propias que establece el artículo 16 de la vigente Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera.

ARTÍCULO 27.º- COMISIÓN PARITARIA.- Se establece para la interpretación del presente convenio, discrepancias o aplicación del mismo, una Comisión Paritaria, formada por tres vocales designados por las Centrales Sindicales firmantes y otros tres por la Asociación Provincial del Comercio de Cuenca. Su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se susciten ante la jurisdicción competente, será la que se indica en este artículo.

ARTÍCULO 28.º- DE LOS SINDICATOS.- La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

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

ARTÍCULO 29.º- DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.- Las funciones y garantías de los representantes legales de los trabajadores, sean Delegados de Personal o Comité de Empresa, serán aquellas que marca el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 30.º-CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN (O DE DESCUELGUE).- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

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

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

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

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

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria nombrará una corte de Arbitraje integrada por tres miembros, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

Los acuerdos sobre inaplicación alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, y los laudos Arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Los honorarios y gastos producidos por la Corte Arbitral, serán a cargo de la empresa que solicite la inaplicación salarial.

ARTÍCULO 31.º- LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.- En todo lo no pactado en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de Comercio y demás disposiciones legales.

ARTÍCULO 32.º- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.- Las partes firmantes reconocen la conveniencia de que se organicen, implanten y promocionen cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

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

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

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

ARTÍCULO 33.º- SALUD LABORAL.- Empresas y trabajadores se comprometen a la más estricta observancia de las medidas exigibles en materia de riesgos laborales y salud laboral.

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

ARTÍCULO 34.º- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.- Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA" y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se establece la jubilación anticipada según lo previsto en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

CATEGORIAS:

A) AYUDANTE DE DEPENDIENTE-DEPENDIENTE

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

B) MOZO- MOZO ESPECIALIZADO

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS

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

En prueba de conformidad, firmamos el presente Convenio en Cuenca, a veintitrés de enero de dos mil ocho.

TABLA SALARIAL DE 1-6-2007 A 31-12-2007

CONVENIO DE COMERCIO

	Salario mensual
GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO:	-----
a) Titulado de grado superior	. . . 915,18
b) Titulado de grado medio	. . . 842,90
c) Ayudante técnico sanitario	. . . 794,37

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

- Técnico no titulado:

a) Director	. . . 940,69
b) Jefe de división	. . . 899,88
c) Jefe de personal	. . . 889,67
d) Jefe de compras	. . . 889,67
e) Jefe de ventas	. . . 889,67
f) Encargado general	. . . 889,67
g) Jefe de sucursal o supermercado	. . . 842,90
h) Jefe de almacén	. . . 842,90
i) Jefe de grupo	. . . 842,90

j) Jefe de servicio mercantil	. . . 818,64
k) Encargado de establecimiento Vendedor-Comprador	. . . 804,44
l) Intérprete	. . . 804,44

- Personal mercantil propiamente dicho:

ll) Viajante	. . . 791,76
m) Corredor de plaza	. . . 791,76
n) Dependiente mayor	. . . 875,08
ñ) Dependiente	. . . 801,34
o) Ayudante	. . . 732,54
p) Aprendiz de 18 años con contrato escrito (S.M.I.)	. 570,60

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

- Personal técnico no titulado:

a) Director	. . . 940,69
b) Jefe de división	. . . 899,88
c) Jefe administrativo	. . . 857,44
d) Secretario	. . . 835,20
e) Contable	. . . 809,47
f) Jefe sección administrativa	. . . 828,39

- Personal administrativo propiamente dicho:

g) Contable, cajero, taquimecanógrafa	. . . 809,47
h) Oficial administrativo y operario de máquinas contables	. . . 801,35
i) Auxiliar administrativo o perforista	. . . 744,67
j) Aspirante de 16 a 18 años (S.M.I.)	. . . 570,60
k) Auxiliar de caja 16 a 18 años (S.M.I.)	. . . 570,60
l) Auxiliar de caja mayor de 18 años	. . . 736,59

GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.

a) Jefe de sección de servicios	. . . 818,59
b) Dibujante	. . . 818,59
c) Escaparartista	. . . 818,59
d) Ayudante	. . . 736,55
e) Delineante	. . . 745,81
f) Visitador	. . . 745,81
g) Rotulista	. . . 745,81
h) Cortador	. . . 781,10
i) Ayudante cortador	. . . 741,07

j) Jefe de taller	. . . 791,41
k) Profesional oficio de primera	. . . 783,60
l) Profesional oficio de segunda Conductor-Repertidor	. . . 767,35
ll) Profesional oficio de tercera o Ayudante	. . . 744,67
m) Capataz	. . . 770,62
n) Mozo especializado	. . . 744,67
ñ) Ascensorista	. . . 729,34
o) Telefonista	. . . 729,34
p) Mozo	. . . 729,34
q) Empaquetadora	. . . 729,34
r) Repasadora de medias	. . . 729,34
s) Cosedora de sacos	. . . 729,34

GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO

a) Conserje	. . . 770,62
b) Cobrador	. . . 745,05
c) Vigilante, sereno, ordenanza, portero	. . . 729,30
d) Personal de limpieza (5,32 €/hora incluida P/P pagas extraordinarias)	

PLUS CONVENIO.- 10 euros lineales/mes (por 9'5 pagas).

DIETAS:

COMIDA: 9,84 €.

CENA: 9,84 €.

TABLA SALARIAL PROVISIONAL DE 1-1-2008 A 31-12-2008

CONVENIO DE COMERCIO

	Salario mensual
GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO:	-----
a) TItulado de grado superior	. . . 951,78
b) TItulado de grado medio	. . . 876,62
e) Ayudante técnico sanitario	. . . 826,15

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

- Técnico no titulado:

a) Director	. . . 978,32
b) Jefe de división	. . . 935,88
e) Jefe de personal	. . . 925,26
d) Jefe de compras	. . . 925,26
e) Jefe de ventas	. . . 925,26
f) Encargado general	. . . 925,26
g) Jefe de sucursal o supermercado	. . . 876,62
h) Jefe de almacén	. . . 876,62
i) Jefe de grupo	. . . 876,62
j) Jefe de servicio mercantil	. . . 851,39
k) Encargado de establecimiento Vendedor-Comprador	. . . 836,62
l) Intérprete	. . . 836,62

- Personal mercantil propiamente dicho:

ll) Viajante	. . . 823,43
m) Corredor de plaza	. . . 823,43
n) Dependiente mayor	. . . 910,08
ñ) Dependiente	. . . 833,39
o) Ayudante	. . . 761,84
p) Aprendiz de 18 años con contrato escrito, (S.M.I.)	600,00

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

- Personal técnico no titulado:

a) Director	. . . 978,32
b) Jefe de división	. . . 935,88
c) Jefe administrativo	. . . 891,74
d) Secretario	. . . 868,61
e) Contable	. . . 841,85
f) Jefe sección administrativa	. . . 861,53

- Personal administrativo propiamente dicho:

g) Contable, cajero, taquimecanógrafa	. . . 841,85
h) Oficial administrativo y operario de máquinas contables	. . . 833,40
i) Auxiliar administrativo o perforista	. . . 774,46
j) Aspirante de 16 a 18 años (S.M.I.)	. . . 600,00
k) Auxiliar de caja 16 a 18 años (S.M.I.)	. . . 600,00

1) Auxiliar de caja mayor de 18 años . . . 766,05

GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.

a) Jefe de sección de servicios . . . 851,33
b) Dibujante . . . 851,33
c) Escaparatista . . . 851,33
d) Ayudante . . . 766,01
e) Delineante . . . 775,64
f) Visitador . . . 775,64
g) Rotulista . . . 775,64
h) Cortador . . . 812,34
i) Ayudante cortador . . . 770,71
j) Jefe de taller . . . 823,07
k) Profesional oficio de primera . . . 814,94
l) Profesional oficio de segunda
Conductor-Repartidor . . . 798,04
ll) Profesional oficio de tercera o Ayudante . . . 774,46
m) Capataz . . . 801,44
n) Mozo especializado . . . 774,46
ñ) Ascensorista . . . 758,51
o) Telefonista . . . 758,51
p) Mozo . . . 758,51
q) Empaquetadora . . . 758,51
r) Repasadora de medias . . . 758,51
s) Cosedora de sacos . . . 758,51

GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO

a) Conserje . . . 801,44
b) Cobrador . . . 774,85
c) Vigilante, sereno, ordenanza, portero . . . 758,47

d) Personal de limpieza (5,53 €/hora incluida P/P pagas extraordinarias)

PLUS CONVENIO: 25 € lineales/mes (por 15'5 pagas).

DIETAS:

COMIDA: 10,23 €.

CENA: 10,23 €.