



NDL: 693 CM'04

**Sector: COMERCIO EN GENERAL
(Convenios Colectivos de Trabajo. Ciudad Real. 2004-2006)**

Ámbito y Fecha de Publicación: BOP de Ciudad Real 28/06/2004

Cód convenio: 1300075 N° Bol. Leynfor: Año VIII, 26

Sumario

ACUERDA

- Primero
- Segundo
- Tercero

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO EN GENERAL DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2004, 2005-2006

CAPÍTULO I Disposiciones generales

- Artículo 1.- Ámbito territorial
- Artículo 2.- Ámbito funcional
- Artículo 3.- Ámbito personal
- Artículo 4.- Vigencia y denuncia
- Artículo 5.- Revisión salarial
- Artículo 6.- Garantía personal, absorción y compensación

CAPÍTULO II Condiciones profesionales

- Artículo 7.- Carnet de Manipulador
- Artículo 8.- Contratos de trabajo
- Artículo 9.- Contrato indefinido
- Artículo 10.- Contratos de formación
- Artículo 11.- Vacantes
- Artículo 12.- Promoción
- Artículo 13.- Período de prueba
- Artículo 14.- Expedientes de crisis

CAPÍTULO III Jornada, horario y descansos

- Artículo 15.- Jornada laboral
- Artículo 16.- Horario de trabajo
- Artículo 17.- Calendario laboral
- Artículo 18.- Vacaciones
- Artículo 19.- Licencias
- Artículo 20.- Excedencia especial
- Artículo 21.- Horas extraordinarias
- Artículo 22.- Desplazamientos

CAPÍTULO IV Condiciones sociales

- Artículo 23.- Ayuda por fallecimiento
- Artículo 24.- Indemnización por accidente de trabajo
- Artículo 25.- Ayuda por jubilación
- Artículo 26.- Jubilación especial anticipada. Contrato de relevo
- Artículo 27.- Enfermedad o accidentes

CAPÍTULO V Seguridad e higiene

- Artículo 28.- Prevención de riesgos laborales
- Artículo 29.- Reconocimientos médicos

CAPÍTULO VI Condiciones económicas

- Artículo 30.- Salario base e incremento salarial
- Artículo 31.- Plus Compensatorio/Antigüedad

- Artículo 32.- Pagas extraordinarias
- Artículo 33.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad
- Artículo 34.- Plus de transportes
- Artículo 35.- Quebranto de moneda
- Artículo 36.- Traslado eventual o cambio de residencia
- Artículo 37.- Salidas, viajes y dietas
- Artículo 38.- Prendas de trabajo
- Artículo 39.- Pagos de nóminas

CAPÍTULO VII Derechos sindicales

- Artículo 40

CAPÍTULO VIII Otras disposiciones

- Artículo 41.- Comisión Mixta de Interpretación
- Artículo 42.- Legislación subsidiaria
- Artículo 43.- Unidad de lo pactado
- Artículo 44.- Cláusula de descuelgue

CLÁUSULAS ADICIONALES

- Primera
- Segunda.- (A.S.E.C.)
- Tercera
- Cuarta
- Quinta
- Sexta
- Séptima.- (Nuevo)

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I Tablas salariales provinciales para el período del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004 del convenio colectivo provincial de comercio en general de Ciudad Real.

ANEXO II Horas extraordinarias del 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2004 del convenio colectivo provincial de comercio en general de Ciudad Real.

Visto el texto, del convenio colectivo de ámbito sectorial para la actividad de Comercio en General de la provincia de Ciudad Real, presentado en esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha, y de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo [NDL 1 BOE'95], por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 6 de junio), y el Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma Castilla-La Mancha, en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), esta Delegación Provincial de Trabajo y empleo.

ACUERDA

Primero

Inscribir el texto del convenio colectivo para la actividad citada, en el Libro de Registro de Convenios, siendo su código, 1300075, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo

Remitir copia del texto del convenio colectivo citado, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero

Disponer su publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO EN GENERAL DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2004, 2005-2006

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real. También será de aplicación a los trabajadores de aquellas empresas de Comercio en General que, domiciliadas en la provincia de Ciudad Real, sean trasladados o desplazamientos temporalmente fuera de ésta.

Asimismo, será de aplicación el convenio a los trabajadores de aquellas empresas que, domiciliadas fuera de esta provincia, desempeñarán en esta su actividad aunque fuera temporalmente. En estos dos últimos su puestos, el trabajador podrá optar por el convenio que más le favorezca. Lo dispuesto en este artículo es de aplicación sin perjuicio de lo previsto en la cláusula final de este convenio.

Artículo 2.- Ámbito funcional

Este convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de Comercio en General. Se exceptúa el sector de Comercio Textil y las que tengan convenio colectivo propio. Lo dispuesto en este artículo es de aplicación sin perjuicio de lo previsto en la cláusula final de este convenio.

Artículo 3.- Ámbito personal

De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas en aquél incluidas. Lo dispuesto en este artículo es de aplicación sin perjuicio de lo previsto en la cláusula final de este convenio.

Artículo 4.- Vigencia y denuncia

La duración del presente convenio se fija, en tres años iniciándose el 1 de enero de 2004 finalizando el 31 de diciembre de 2006. El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de diciembre de 2006. No obstante, todas las cláusulas del presente convenio se mantendrán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual, sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula adicional tercera. Los conceptos económicos y tablas salariales del nuevo convenio colectivo tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2004.

Lo dispuesto en este artículo es de aplicación sin perjuicio de lo previsto en la cláusula final de este convenio.

Artículo 5.- Revisión salarial

Para el primer año de vigencia, en el caso de que el I.P.C. real establecido por el I.N.E. fijado a 31 de diciembre de 2004 registrase un incremento superior al 2% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, garantizando un 0,7% sobre I.P.C. real.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2004, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2005. Para el segundo año y tercer año de vigencia, en el caso que el I.P.C. real establecido por el I.N.E. fijado a 31 de diciembre de 2005, y a 31 de diciembre de 2006, registre un incremento superior al I.P.C. previsto para cada uno de los años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, garantizando un 0,8% sobre I.P.C. real para el año 2005 y un 0,8% sobre I.P.C. real para el año 2006.

Los incrementos se abonarán con efectos de 1 de enero de 2005, y 1 de enero de 2006, sirviendo como base de cálculo para el incremento del año siguiente. Las revisiones salariales afectarán a todas las cantidades que figuran en el anexo I y se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de 2005, 2006 y 2007, respectivamente.

Artículo 6.- Garantía personal, absorción y compensación

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en cómputo global anual viniesen manteniendo los trabajadores afectados por este convenio, así como aquellas que se deriven de normas de superior rango jerárquico al mismo, operando en su caso la compensación y absorción establecida en el Estatuto del Trabajador en sus artículos 3.3 y 26.4.

CAPÍTULO II

Condiciones profesionales

Artículo 7.- Carnet de Manipulador

Como requisito previo imprescindible para poder trabajar y contratar en el Subsector de Comercio Alimentación, los trabajadores de este Subsector deberán estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos.

Artículo 8.- Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo y el convenio colectivo aplicable. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador una vez registrado en la Oficina de Empleo. El acto de la firma si el trabajador así lo solicitase, deberá realizarse en presencia de un representante del Comité de Empresa, elegido por dicho Comité entre sus miembros al efecto, y/o Delegado de Personal. Igualmente se facilitará de inmediato copia de los contratos al Comité de Empresa o Delegado de Personal. Las empresas y los trabajadores, cumplirán estrictamente los decretos y normas vigentes sobre contratación laboral obligándose a conocer previamente su contenido y disposiciones para formalizar los contratos de trabajo.

Contrato eventual por circunstancias de la producción:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 b del EE.TT. se establece para los contratos de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, una duración máxima de 13 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

Las causas por las cuales se podrá formalizar este contrato son las siguientes:

- Ventas especiales; campañas específicas, promociones; aniversarios.
- Consolidación comercial en los casos de creación, reformas o ampliaciones de establecimientos, secciones, servicios.
- Excesos de pedidos; acumulación de tareas.
- Cobertura provisional de puestos de trabajo permanentes que hayan quedado vacantes por resoluciones contractuales cualquiera que sea su causa.

Lo establecido en los párrafos anteriores será aplicable tanto a los nuevos contratos que se realicen como a los que se encuentren en vigor a 1 de enero de 2000 que podrán prorrogar su duración hasta los plazos previstos en este artículo.

Artículo 9.- Contrato indefinido

Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a la vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, y en consecuencia recomienda la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato que se formalizará por escrito, podrá suscribirse con los siguientes colectivos y características:

A) Conversión de eventuales en indefinidos:

El contrato indefinido podrá suscribirse con todos los trabajadores que en la fecha de celebración del mismo estén empleados en la misma empresa con un contrato temporal (cualquiera que fuera su modalidad).

La conversión de los contratos temporales en indefinidos podrá realizarse durante el tiempo de vigencia de este convenio, con independencia de la fecha en que se suscriba o se hubiera suscrito el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido.

B) Los trabajadores desempleados:

También podrá suscribirse este contrato indefinido con trabajadores desempleados en quienes concurran alguna de las siguientes condiciones:

- * Jóvenes de 18 a 29 años de edad (ambos inclusive).
- * Parados de larga duración que lleven inscritos al menos 1 año como demandantes de empleo.
- * Mayores de 45 años de edad.
- * Minusválidos.
- * Mujeres en oficios subrepresentadas.

Incentivos:

Cada contrato indefinido podrá dar lugar a los incentivos y beneficios previstos legalmente.

Estabilidad en el empleo: (nuevo).

Las empresas del sector garantizarán la estabilidad en el empleo, asumiendo el compromiso de alcanzar durante la vigencia del convenio y hasta la finalización del mismo los siguientes porcentajes de contratación indefinida o fija en sus plantillas:

Hasta 30 trabajadores: 40%.

De 31 a 50: 55%.

50 en adelante: 65%.

Para alcanzar estos porcentajes de fijeza no se tendrá para el cálculo al personal contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, ni el personal contratado para las campañas de navidad y rebajas.

Estos porcentajes sólo vinculan a las empresas hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 10.- Contratos de formación

No se podrán efectuar contratos de formación a trabajadores que hayan estado vinculados a empresas del sector del Comercio en General por cualquier tipo de contrato de los previstos legalmente, incluso el de formación, salvo que dicho contrato de formación no hubiera agotado el período máximo de duración establecido legalmente, pudiendo en tal caso efectuarse este contrato hasta dicho período máximo.

El contrato de formación sólo podrán efectuarse a trabajadores menores de 21 años con los requisitos legalmente exigidos.

Los salarios para los trabajadores mayores de 18 años serán el 80%, 90% para el primero y segundo año de duración del contrato, respectivamente. Estos porcentajes salariales se calcularán sobre la categoría de Ayudante del presente convenio, no pudiendo ser en ningún caso la retribución resultante inferior al S.M.I. Para los menores de 18 años el salario será del 100% del S.M.I.

Artículo 11.- Vacantes

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis o invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo, que igualmente reúnan las condiciones adecuadas para el puesto de trabajo.

Artículo 12.- Promoción

Se estará a lo dispuesto en esta materia a los posibles acuerdos estatales que deberán ser ratificados expresamente por las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 13.- Período de prueba

El período de prueba serán para las distintas categorías el marcado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados, tres meses.
- Administrativos, cuarenta y cinco días.
- Resto del personal, quince días.

Artículo 14.- Expedientes de crisis

La decisión de presentar expediente crisis, será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente, con un mínimo de treinta días de antelación a su presentación en el organismo competente.

Las empresas que se propongan tramitar expediente de crisis, facilitarán a los representantes de los trabajadores de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación que se vaya a presentar a la autoridad laboral. En el supuesto de suspensión temporal de los contratos, de toda o parte de la plantilla, la empresa y los trabajadores podrán convenir complementar a cargo de aquella las prestaciones por desempleo, en la cuantía que se fije.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la Empresa todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc. siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia.

CAPÍTULO III

Jornada, horario y descansos

Artículo 15.- Jornada laboral

La jornada laboral anual de trabajo efectivo será la siguiente: 1.804 horas para el año 2004; 1.800 horas para el 2005; 1.796 para el 2006.

A partir del año 2005, la reducción de las 8 horas anuales que se produce con respecto al año 2003 en la jornada laboral anual, se traducirá en un día de libranza completo y retribuido.

Se establece sin tope máximo de 50 horas semanales recuperando ó compensando el exceso de horas en descanso en los tres meses siguientes a su realización. El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido y su disfrute será como regla general el domingo y la tarde del sábado o en su defecto, la mañana del lunes.

2.- El exceso de jornada al cierre de los establecimientos, siempre y cuando no supere 30 minutos, no tendrán la consideración de horas extraordinarias. Este exceso se compensará por descansos equivalentes en el período que las partes acuerden.

Los trabajadores del Subsector de Comercio Alimentación dedicados a la manipulación de productos perecederos podrán ampliar su jornada de trabajo hasta un máximo de 10,30 horas diarias durante tres días a la semana como máximo, computándose 10 horas como trabajo efectivo y y media hora se descansará, y no computará como trabajo efectivo y se abonará a valor de hora ordinaria de trabajo.

El promedio semanal de la jornada de trabajo en cómputo semestral que resulte de la posible aplicación de la flexibilidad de jornada establecida en el párrafo anterior, no podrá exceder en ningún caso del promedio de 40 horas semanales. En cualquier caso se respetará el descanso diario y semanal.

Artículo 16.- Horario de trabajo

La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

De mutuo acuerdo formalizado por escrito entre las empresas y trabajadores, se podrán establecer horarios flexibles de entrada y salida al trabajo, sin que el margen pueda ser superior a una hora sobre la de entrada y salida, y sin que suponga aumento de la jornada diaria de trabajo.

Artículo 17.- Calendario laboral

Durante el primer mes del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas locales y las fechas para el disfrute de las vacaciones de toda la plantilla.

Artículo 18.- Vacaciones

Todo el personal vinculado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables, garantizándose en todo caso los treinta días naturales.

Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de mayo a septiembre. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización, una bolsa de vacaciones equivalente al 25% del salario base mensual correspondiente a su categoría con un mínimo de 155,71 euros para el año 2004.

La empresa a solicitud del trabajador, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión a fecha de inicio y terminación de las vacaciones.

Artículo 19.- Licencias

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador, veinte días laborables.
- b) Por alumbramiento de la esposa, tres días ampliables a cinco si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.

- c) Por enfermedad grave o hospitalización de los padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, tíos, nietos y cónyuge, tres días naturales ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia del trabajador.
- d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días naturales ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia del trabajador.
- e) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, un día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional Académica y Social previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.
- i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- j) Hasta cinco días al año para atender asuntos propios que no admitan demora.

Artículo 20.- Excedencia especial

Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos y cónyuge, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador podrá solicitar de la empresa excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de esta excedencia, cuando existiendo otros trabajadores de la misma categoría, el hecho de la concesión implique la ausencia de todos los trabajadores de esta categoría, siendo obligatoria su concesión en caso contrario.

Para la concesión de esta excedencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero. Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión, desde la fecha de la petición, que deberá ser hecha por escrito.

Las empresas podrán contratar para suplir al trabajador en situación de excedencia especial sin sueldo, otro trabajador mediante un contrato de interinidad.

La excedencia especial sin sueldo aquí regulado, no será de aplicación cuando se trate de parientes políticos. La excedencia especial sin sueldo, supondrá la baja del trabajador en la Seguridad Social, mientras dure dicha excedencia.

Artículo 21.- Horas extraordinarias

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Se considerarán habituales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, diez al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador, abonándose con un recargo del 45%, calculándose según salario anual excluida la antigüedad.

De mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa se podrá optar entre la compensación económica de las horas extraordinarias que realice, o su compensación por descansos acumulados vacaciones o bien en el período que ambas partes acuerden a propuesta del trabajador, en una proporción de una hora y 30 minutos de descanso por cada hora extraordinaria. La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Se comunicará mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias realizadas en cada empresa, suministrando asimismo dicha información a los representantes de los trabajadores.

A modo de referencia se establecen como anexo II una tabla de valores de las horas extras, por niveles.

Artículo 22.- Desplazamientos

Se procurará realizar los desplazamientos dentro de la jornada de trabajo, computándose el tiempo de los mismos como jornada efectiva de trabajo. Se computarán como horas extraordinarias, las que exceda de la jornada diaria, precediéndose al respecto conforme al artículo 21 del presente convenio.

En caso de que el trabajador utilice para los desplazamientos vehículo propio se le abonará 0,21 euros por kilómetro realizado para el año 2004 y en todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores vinieran percibiendo.

CAPÍTULO IV

Condiciones sociales

Artículo 23.- Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una al salario real.

Artículo 24.- Indemnización por accidente de trabajo

En el caso de muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez sobrevenida cualquiera de ellas por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derecho habientes del fallecido la cantidad de 22.132,82 euros para el año 2004, sin que esta indemnización sea óbice para las percepciones del subsidio correspondiente.

La indemnización será de 25.639,31 euros para el año 2004, para los chóferes repartidores y demás trabajadores que habitualmente utilicen vehículos en el desempeño de su trabajo, cuando el accidente sea de tráfico, sufrido con el vehículo en el que se trasladen para desarrollar su actividad laboral.

Artículo 25.- Ayuda por jubilación

Las empresas concederán un premio de constancia, a aquellos trabajadores que se jubilen reglamentariamente a los 65 años, cuya cuantía será de dos mensualidades de salario real, siempre que lleven como mínimo diez años de servicio.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente, de acuerdo con la empresa, percibirán de ellas las compensaciones económicas siguientes:

- Jubilación a los 60 años, con veinte de antigüedad en la empresa: 12 mensualidades.
- Jubilación a los 61 años, con veinte de antigüedad en la empresa: 10 mensualidades.
- Jubilación a los 62 años, con quince de antigüedad en la empresa: 8 mensualidades.
- Jubilación a los 63 años, con quince de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades.
- Jubilación a los 64 años, con diez de antigüedad en la empresa: 4 mensualidades.

Artículo 26.- Jubilación especial anticipada. Contrato de relevo

Los trabajadores afectados por el presente convenio y que a la entrada en vigor del mismo o durante su vigencia tuviesen o cumplieren 64 años, y siempre que para ello hubiere mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, éstos tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100% de sus emolumentos según contempla el R.D. 1991/84 de 31 de octubre (B.O.E. 9 de noviembre). Los trabajadores que se acogiesen a este sistema de jubilación especial anticipada no tendrán derecho a la aplicación del artículo anterior.

Las empresas afectadas, se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del Real Decreto mencionado, por otro trabajador en situación de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de trabajo de igual naturaleza, al contrato extinguido por jubilación anticipada, y por un período de duración igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general en el régimen correspondientes de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria; conforme a lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9 del mencionado decreto.

Artículo 27.- Enfermedad o accidentes

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro (100%) de sus retribuciones, aunque el trabajador haya sido sustituido, hasta el límite de dieciocho meses.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro (100%) de sus retribuciones aunque el trabajador haya sido sustituido desde el primer día de baja y hasta el último día del decimosegundo mes de baja.

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro (100%) de sus retribuciones aunque el trabajador haya sido sustituido desde el primer día del séptimo mes de baja y hasta el último día del decimosegundo día de baja. Los contratos de formación se regirán por su normativa específica en lo referente a la I.T.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene

Artículo 28.- Prevención de riesgos laborales

En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas, cumplirán adecuada y rigurosamente lo dispuesto por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de fecha 8 de noviembre [NDL 4 BOE'95] (B.O.E. 10 de noviembre), y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 29.- Reconocimientos médicos

Las empresas deberán enviar a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual preceptivo. Será semestral cuando el trabajador realice un trabajo tóxico o penoso.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo. La Comisión Mixta del convenio instará a las empresas y a los trabajadores al cumplimiento de este artículo, procediendo a denunciar ante la autoridad laboral competente las negativas o demoras injustificadas.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 30.- Salario base e incremento salarial

Para el año 2004, el salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente convenio. Dichas tablas son el resultado de incrementar las del año anterior en un 2,70% (I.P.C. previsto +0,70%)

Para el año 2005, el incremento de los salarios será del I.P.C. previsto por el Gobierno +0,80%. Para el año 2006, el incremento de los salarios será del I.P.C. previsto por el Gobierno +0,80%.

Se establece como Salario Mínimo Sectorial para trabajadores mayores de 18 años correspondiente a este convenio el fijado en el nivel VIII de la tabla salarial anexo I y que es de 10.215,60 euros para el año 2004.

Artículo 31.- Plus Compensatorio/Antigüedad

Con fecha 1 de enero de 2000 quedó extinguido el complemento personal de antigüedad.

Las cantidades que cada trabajador por éste concepto, tuvieran devengadas se congelaron a fecha de 31 de diciembre de 1999 como complemento «ad personam» no absorbible ni revalorizable.

Se establece un «plus compensatorio», para todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, sustitutivo del concepto de antigüedad, con carácter revalorizable, cotizable, y proporcional a la jornada laboral del trabajador.

La cuantía del plus compensatorio para el año 2004, será de 534,57 euros/año o 44,55 euros/mes.

Artículo 32.- Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, beneficios, verano y navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente en la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre.

La paga de beneficios se entenderá, corresponde al ejercicio del año anterior.

Estas pagas extraordinarias se abonarán con independencia de los incentivos o porcentajes que se tengan estipulados sobre ventas u otros conceptos similares.

Se podrán establecer acuerdos individuales entre empresa y trabajador para prorratear el pago de las extraordinarias en las doce nóminas mensuales ordinarias.

Artículo 33.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

El personal que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársela por estos conceptos el 20% del salario base, siempre que el tiempo dedicado a las mencionadas actividades sea superior al 25% de la jornada diaria. Los trabajadores que vinieran percibiendo compensaciones económicas por la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, continuarán percibiéndolas, sin perjuicio que puedan convenir con la empresa su sustitución por reducciones de jornada o de tiempo de exposición al riesgo.

La falta de acuerdo entre empresas y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por el orden jurisdiccional competente.

Artículo 34.- Plus de transportes

Se establece un plus de transportes igual para todos los niveles y categorías profesionales, que se abonará por día efectivo de trabajo y cuya cuantía será de 2,81 euros para el año 2004.

Artículo 35.- Quebranto de moneda

Por este concepto se establece un porcentaje del 5% sobre el salario base, que percibirá el personal de caja, así como aquél que de forma habitual y continuada realice funciones de entrega y cobro de mercancías fuera del establecimiento. En el caso de que indistintamente atiendan estas funciones varios trabajadores, este complemento se repartirá entre ellos proporcionalmente al salario que cada uno perciba.

El presente complemento se percibirá salvo pacto en contrario entre la empresa y sus trabajadores.

Artículo 36.- Traslado eventual o cambio de residencia

Cuando un empleado o trabajador se traslade de residencia eventualmente por orden de la empresa, percibirá además de su remuneración normal, un aumento del 100% sobre el salario o retribución que le corresponda por su categoría profesional.

Artículo 37.- Salidas, viajes y dietas

Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa o taller, disputarán sobre su salario de una dieta completa de 35,80 euros para el año 2004 (dos comidas y pernoctación fuera de la residencia) repartida de la siguiente manera:

- Por comida: 12,70 euros.
- Por cena: 9,24 euros.
- Por pernoctación y desayuno: 13,86 euros.

En su caso y previa justificación razonada el trabajador podrá percibir en lugar de dietas la compensación de gastos que acredite haber realizado.

Artículo 38.- Prendas de trabajo

Las empresas dotarán a su personal de dos prendas de trabajo (mono o bata), al año. En aquellos centros de trabajo de excepcional grado de deterioro de las prendas, se insta a las empresas a que doten de otras, cuando parezcan las últimamente dotadas como indecorosas. En el caso de que el empresario optase por la no dotación de estas prendas, todos los trabajadores cualquiera que fuera su categoría y función percibirán una suma de 65,75 euros para el año 2004, como compensación respectiva para los citados años.

Al personal que habitualmente realice su trabajo a la intemperie, se le dotará de una prenda impermeable de abrigo al año (anorak-impermeable), o en su defecto 126,91 euros para el año 2004.

Asimismo se dotará de las prendas de seguridad, a los trabajadores que realicen sus funciones en puestos de trabajo tóxicos, peligrosos o penosos.

En todo caso se estará a lo dispuesto en esta materia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39.- Pagos de nóminas

Las Empresas deberán abonar dentro de los primeros cinco días de cada mes, los salarios devengados correspondientes al mes anterior.

Los trabajadores percibirán en concepto de interés por mora en el pago de salario el 10% del total a devengar. (Según el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Los trabajadores podrán pedir anticipas de periodicidad inferior al mes, de hasta el 90% de la totalidad de los salarios devengados.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 40

a) Los miembros del Comité de Empresa o delegado de personal dispondrán de 40 horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador, pudiendo ampararse dichas horas sindicales en caso necesario para completar cursillos de formación sindical.

b) Durante el tiempo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales.

c) Por razones sindicales, cualquier afiliado a una central sindical, que sea designado por esta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla.

1.- Veinte horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

2.- Licencias de hasta quince días al año no retribuidas.

d) Las empresas pondrán a libre disposición de las centrales sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

e) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales las empresas descontarán de la nómina mensual de estos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondientes, que será entregada o depositada colectivamente donde sea indicado por los trabajadores o la central sindical interesada.

f) Tendrán acceso a todos los contratos de trabajo que se suscriban durante la vigencia de este convenio.

g) Acoso sexual.- Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto y la intimidad o contra la libertad de los/as trabajadores/as, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves y leves, en función de la repercusión del hecho.

En los supuestos de que se lleve a cabo sirviéndose de su situación jerárquica con la persona afectada o sobre trabajadores con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal y las direcciones de personal de las empresas, velarán y valorarán este tema protegiendo la intimidad del trabajador o trabajadora, si así fuese requerido.

Dada la falta de normativa existente en este tema, podrá seguirse la Ley de Faltas y Sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social del 7 de abril de 1988.

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones

Artículo 41.- Comisión Mixta de Interpretación

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, integrada por seis miembros de entre los componentes de la comisión negociadora del mismo, siendo vocales de ésta tres empresarios y tres trabajadores.

Para cada sesión serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los vocales que la constituyen teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y económicos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de los vocales asistentes como mínimo y serán vinculantes para ambas partes.

Durante el tiempo que la comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario real que viniera percibiendo.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del convenio.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este convenio.
- Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación y aplicación de este convenio.
- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

La comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este convenio, y lo hará en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Artículo 42.- Legislación subsidiaria

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el acuerdo estatal de sustitución de la Ordenanza de Trabajo de Comercio y demás disposiciones legales.

Artículo 43.- Unidad de lo pactado

Las tablas salariales que se incorporan como anexos a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de Comercio en General.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 44.- Cláusula de descuelgue

Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.

Para poder ejercitar tal descuelgue las empresas deberán comunicar a la Comisión Mixta prevista, en el artículo 40 y a los representantes de los trabajadores en la empresa o en su defecto a los sindicatos firmantes tal decisión en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. Deberán acreditar tales extremos con la siguiente documentación:

Impuesto de Sociedades o Declaración de la Renta de los dos ejercicios anteriores, Balances de Situación y Explotación de los ejercicios anteriores y previsión del ejercicio actual.

En el plazo de diez días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la empresa, la Comisión Mixta a la que deberá aportarse la documentación referida resolverá sobre la inaplicación de la subida.

La documentación será tratada con la debida reserva, guardándose el sigilo exigido legalmente.

En el supuesto de desacuerdo la diferencia se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo la Comisión Mixta prevista en el artículo 43 del presente convenio modificará su composición, fijándose ésta de la siguiente forma:

- Dos representantes de la parte en empresarial firmante del convenio de entre los titulares o suplentes.
- Dos representantes de la parte social firmante del convenio de entre sus titulares o suplentes, uno de cada sindicato firmante.
- Dos representantes de la empresa que solicite la inaplicación del convenio.
- Dos representantes legales de los trabajadores de la empresa afectada por la solicitud de la inaplicación del convenio, si los hubiere o bien dos trabajadores designados por los afectados.

Las partes podrán ser asistidas con un máximo de dos asesores o técnicos por cada una de las organizaciones firmantes del convenio.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Las cantidades económicas en concepto de atrasos de este convenio colectivo se abonarán al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Primera

En el supuesto en que las horas extraordinarias sean compensadas por descansos por aplicación de lo dispuesto por el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores, y tal compensación comportara jornada completa de trabajo, el trabajador por dicha jornada de compensación percibirá el plus de transporte previsto en este convenio.

Segunda.- (A.S.E.C.)

Las partes firmantes de este convenio acuerdan adherirse al acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha.

Tercera

Las modificaciones legislativas de carácter general cualquiera que sea su carácter que a su entrada en vigor modifique lo pactado en éste convenio colectivo, obligarán a las partes a reunirse al objeto de modificar los artículos o pactos que puedan ser objeto de modificación, o en su caso a modificar la totalidad del convenio colectivo.

Cuarta

Una vez constatado el I.P.C. real de cada año de vigencia, la Comisión Mixta de Interpretación de este convenio se reunirá para proceder a la revisión de todos los conceptos económicos que afecten a este convenio.

Quinta

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan iniciar la negociación del próximo convenio colectivo a partir del último trimestre del año 2006. Desde dicha fecha hasta la fecha de finalización de la vigencia de este convenio las partes acuerdan establecer una cláusula de paz social.

Sexta

Las partes se comprometen a incluir en el texto del convenio los compromisos que las centrales sindicales y C.E.O.E.-C.E.P.Y.M.E., asuman en materia de negociación colectiva en esta provincia.

Séptima.- (Nuevo)

A partir del 1 de enero de 2005, desaparece de las tablas salariales las categorías profesionales denominadas como «dependiente de 25 años o más» (nivel V) y «dependientes de 22 a 25 años» (nivel VI),

para ser sustituida su denominación por Dependiente de Primera (nivel V) y Dependiente de Segunda (nivel VI).

A partir de esa fecha, para ostentar la categoría profesional Dependiente de Primera, el trabajador/a deberá haber permanecido al menos 1 año de antigüedad en la empresa como Dependiente de Segunda, o 2 años en el sector del Comercio General con la categoría de Dependiente.

Se respetarán las condiciones salariales que tuviesen los trabajadores adscritos al nivel salarial V a la entrada en vigor del convenio y se viesen afectados por el cambio producido en la clasificación profesional.

DISPOSICIÓN FINAL

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio se a acuerdo estatal para el Sector de Comercio Alimentación, se negociará automáticamente convenio provincial para el Sector de Comercio Alimentación. Durante el período de negociación continuará en vigor el presente convenio.

ANEXO I

Tablas salariales provinciales para el período del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004 del convenio colectivo provincial de comercio en general de Ciudad Real

Nivel	Categoría	Euros
I	Titulado Grado Superior y Director y asimilados	892,61
II	Titulado Grado Medio, Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado-General y asimilados	831,82
III	Jefe Administrativo y Asimilados	813,56
IV	Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén, Jefe de Sección Administrativa, Dependiente Mayor y Ayte. Técnico Sanitario y asimilados	772,86
V	Encargado de Establecimiento, Intérprete, Viajante, Corredor de Plaza, Dependiente de 25 años o más, Contable, Cajero, Oficial Administrativo, Conductor de Vehículos de más de 3.500 kgs.. y Oficial de Primera de Oficio y asimilados	756,43
VI	Dependiente de 22 a 25 años, Chófer-Repartidor con vehículo de menos de 3.500 kgs., y Profesional de Oficio de Segunda y asimilados	710,21
VII	Ayudante, Auxiliar Administrativo y Mozo especializado y asimilados	695,63

VIII	Mozo, Telefonista, Ascensorista, Empaquetador, Conserje, Cobrador, Vigilante y asimilados	681,02
IX	Aprendiz de 16 a 17 años y asimilados (sin contrato de formación)	465,28
X	Personal de Limpieza por horas y asimilados	5,76
	Plus de Transportes: Todos los niveles	2,81
	Plus compensatorio:	534,57 euros/año ó 44,55 euros/mes

ANEXO II

Horas extraordinarias del 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2004 del convenio colectivo provincial de comercio en general de Ciudad Real

Nivel	Valor hora extraordinaria
	€
I	10,73
II	10,00
III	09,79
IV	9,35
V	9,10
VI	8,54
VII	8,37
VIII	8,20