

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía**  
**Delegación Territorial de Córdoba.**

Núm. 4.043/2018

Convenio o Acuerdo: Comercio en General

Expediente: 14/01/0171/2018

Fecha: 27/11/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Martínez Beltrán

Código 14000025011981

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba", 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 de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, 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 CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DE****CÓRDOBA 2018- 2020****Capítulo I****Disposiciones generales****Artículo 1. Determinación de las partes firmantes**

Este Convenio Colectivo se pacta de una parte entre la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba), y de otra el Sindicato Provincial de Córdoba de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y el Sindicato Provincial de Córdoba de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar y firmar el presente convenio.

**Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Córdoba, aún cuando las empresas titulares de los mismos tengan su domicilio social fuera de ésta.

**Artículo 3. Ámbito funcional**

El presente Convenio obliga a todas las empresas dedicadas al comercio de manera exclusiva, principal o predominante, al por mayor o al por menor, con establecimiento mercantil permanente

y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque tengan un proceso previo de preparación, selección, clasificación, envasado y etiquetado para su posterior venta del producto, siempre que sea venta directa con independencia del canal que se utilice (directa, telefónica, internet...).

A título orientativo forman parte del ámbito funcional de este convenio los siguientes CNAE's: 4511, 4519, 4531, 4532, 4540, 4621, 4624, 4631, 4632, 4633, 4634, 4635, 4636, 4637, 4638, 4639, 4641, 4642, 4643, 4644, 4647, 4648, 4649, 4651, 4652, 4661, 4662, 4663, 4664, 4665, 4666, 4669, 4672, 4673, 4674, 4676, 4677, 4690, 4711, 4719, 4721, 4722, 4723, 4724, 4725, 4726, 4729, 4741, 4742, 4743, 4751, 4752, 4753, 4754, 4759, 4761, 4763, 4764, 4765, 4771, 4772, 4774, 4775, 4777, 4778, 4779, 4781.

**Artículo 4. Ámbito personal**

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial. Quedan excluidos expresamente del mismo, el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el R.D. 1.382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 5. Ámbito temporal, vigencia y denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020.

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 su 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 6. Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación**

Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio tienen carácter de absorbibles por cualquier mejora establecida o que en el futuro pueda establecerse, siempre que sea por similar concepto, cualquiera que sea su denominación y forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo o por disposiciones legales o normas de obligado cumplimiento de fecha posterior.

**Artículo 7. Legislación supletoria**

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Comercio y en la legislación laboral vigente.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad**

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora en el término máximo de 3 meses a contar desde la firmeza de la sentencia negociará para dar solución a la cuestión planteada.

Si transcurrido el plazo anterior no se llegará a un acuerdo, las partes se comprometen a someter la discrepancia al servicio de arbitraje establecido por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía.

Capítulo II  
Tiempo 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.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su centro de trabajo.

El personal que realice 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.

Con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, para todo el personal de empresas de más de 50 trabajadores/as en cómputo nacional, se garantizará el disfrute de al menos dos sábados de descanso al mes.

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 el personal 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, o domingo aperturable, las partes acuerdan conceder un día adicional 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.

No obstante, las empresas podrán realizar una apertura de cuatro horas continuadas en la mañana del Sábado Santo, siempre tomando en consideración la voluntariedad del personal para trabajar en esta jornada. El trabajador decidirá cuándo le serán devueltas las 4 horas trabajadas el Sábado Santo.

En aquellas empresas con acuerdos sobre festivos, estos serán respetados.

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**

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 repre-

sentantes 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 a 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**

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

b) 4 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho. Cuando por tal motivo el trabajador/a se desplace fuera de la provincia, el plazo será de dos días más.

Salvo en el supuesto del fallecimiento, este permiso se podrá disfrutar en tanto persista el hecho causante, en días consecutivos o de forma discontinua.

c) Por siete días naturales en caso de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo se desplace fuera de la provincia, el plazo será de dos días más.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) 3 días naturales por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, que habrá de justificarse por el facultativo, cuando precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo.

g) 1 día de asuntos propios, sin necesidad de justificación, que habrá de solicitarse con al menos 10 días de antelación. No podrá coincidir con Semana Santa, Feria ni Navidad, y tampoco podrá coincidir en el disfrute de los referidos días de asuntos propios más del 33% de la plantilla del departamento o sección de que se trate. Para disfrutar de este permiso, el solicitante deberá acreditar como mínimo seis meses de antigüedad en la empresa.

h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo y que los mismos tengan lugar en el ámbito geográfico de este convenio.

i) 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres cuando éste sea en día laborable. Cuando por tal motivo se desplace fuera de la provincia, el plazo será de 1 día más.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán los derechos regulados en el artículo 43 del presente Convenio.

**Artículo 12. Permisos no retribuidos**

a) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho, desde la finalización del permiso retribuido y hasta el tiempo que determine el facultativo.

b) En los casos de adopción, guarda con fines adoptivos o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, cuando éstos se realicen fuera del ámbito geográfico de este Convenio.

#### **Tabla de Parentescos (Consanguinidad y Afinidad):**

Parientes de primer grado: padre, madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.

Parientes de segundo grado: abuelo/a, nieto/a, hermano/a, cuñado/a, marido o mujer del hermano/a del cónyuge, abuelos del cónyuge.

#### **Artículo 13. Excedencias**

##### **A) Voluntaria**

El personal 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 cuatro meses y máximo de cinco años 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:**

El personal tendrán derecho a un periodo 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. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

C) Excedencia por violencia de género o para víctimas del terrorismo:

Las víctimas de violencia de género o que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la empresa. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación.

##### **D) Excedencia pactada:**

En el resto de cuestiones sobre excedencias se estará a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva ente Mujeres y

Hombres.

En todo caso, si existe acuerdo, formalizado por escrito, entre la empresa y la persona solicitante de la excedencia voluntaria, se podrá modificar tanto el plazo de duración de la excedencia como el tiempo que ha de transcurrir desde el final de una anterior excedencia para solicitar otra nueva.

#### **Capítulo III**

#### **Condiciones económicas**

#### **Artículo 14. Salario Convenio**

El salario convenio y demás conceptos retributivos para el 2018 se especifican en la correspondiente tabla salarial que se adjunta como Anexo I, y se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2018.

Las cantidades pagadas a cuenta durante los años 2017 y 2018 no podrán ser objeto de detracción.

Los atrasos que se pudieran haber generado a la fecha de la publicación del presente Convenio se abonarán como plazo máximo en la nómina siguiente a los dos meses de la publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para el año 2018, se acuerdo un incremento salarial del 1,75% sobre las tablas salariales del año 2013.

Para el 2019, se acuerda un incremento salarial del 2,00% sobre la tabla salarial de 2018 (Anexo II).

Para el 2020, se acuerda un incremento salarial del 2,00% sobre la tabla salarial de 2019 (Anexo III).

Se acuerda una cláusula de garantía salarial consistente en que si el IPC real acumulado de los años 2018, 2019 y 2020, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, es superior a 6,30 puntos porcentuales se actualizarán las tablas salariales hasta dicho porcentaje en lo que exceda de 5,75% con efectos retroactivos desde el primer mes en que la inflación acumulada superase este.

#### **Artículo 15. Antigüedad**

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	24	0.0
25	48	3.00
49	60	5.00
61	72	7.00
73	Adelante	9.00

Las personas trabajadoras que perciban un porcentaje o importe superior al que resultara de aplicar la tabla anterior, mantendrán dicha diferencia como un complemento personal de antigüedad, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto.

#### **Artículo 16. Gratificaciones Extraordinarias**

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio tres gratificaciones extraordinarias consistentes en:

Paga Extra de Julio: Una mensualidad de salario base más la antigüedad, si procediera. El periodo de devengo será del 1 de julio al 30 de junio, y se abonará el 15 de julio.

Paga Extra de Diciembre: Una mensualidad de salario base más la antigüedad, si procediera. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará el 15 de diciembre.

Paga Extra de Marzo: Una mensualidad de salario base más la antigüedad, si procediera. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y se abonará el 15 de marzo.

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año, salvo negativa expresa del trabajador.

Quienes ingresen o cesen en la empresa durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

#### Artículo 17. Premios por permanencia en la empresa

Al personal que alcance 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 el que se recoge en la siguiente tabla, aumentado en 0,02 euros por kilómetro y acompañante sin contar el conductor.

AÑO	EUROS/KM
2018	0,36
2019	0,36
2020	0,37

El personal que habitualmente cobra comisión por ventas y dietas pactará 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 éste y la empresa.

#### 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 mensualmente con un incremento mínimo del 50% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se abonarán mensualmente.

En todo caso, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la determinación económica de la hora extraordinaria. Esta compensación se realizará en un periodo máximo de dos meses, prioritariamente por días completos de descanso.

Salario anual [(Base + Antigüedad + Pluses fijos) x 15 pagas]

Valor de hora ordinaria = .....  
Jornada Anual (1.784 horas)

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.

Las horas realizadas con motivo de eventos especiales del tipo "Black Friday", "CiberMonday", Shopping Night, Ferias o similares, que se desarrollen fuera del horario de apertura habitual del centro de trabajo, serán voluntarias y tendrán la consideración de horas extras.

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 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 y que no perciban ningún tipo de incentivos, percibirán a partir de cuatro años en esta categoría un 5% sobre el Salario Base Convenio.

### Capítulo IV

#### Contratación de trabajadores y finiquitos

#### Artículo 21. Periodo de prueba

Salvo lo especialmente regulado en relación a ciertas modalidades de contratación, el periodo de prueba se establece en:

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 días.

Titulados/as: 45 días.

#### Artículo 22. Contratos indefinidos

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en la Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Se reconoce derecho preferente a ocupar plazas como trabajadores fijos, a favor de quienes estén desempeñando funciones de empleado eventual o interino.

#### Artículo 23. Contratos eventuales por especiales circunstancias de la producción

Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la Dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

#### Artículo 24. Contratos formativos

- Contrato de trabajo en prácticas

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses.

El período de prueba será de dos meses para contratos en prácticas celebrados con trabajadores titulares de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, y de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión de título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

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.

El salario de los trabajadores contratados en prácticas será del 80% de la categoría para el primer año de vigencia del mismo y del 90% de la categoría para el segundo año de vigencia del contrato.

El número máximo de trabajadores que en cada centro de trabajo pueden estar acogidos a esta modalidad de contrato será:

- Centros de trabajo de hasta 10 trabajadores: 2 por centro.
- Centros de trabajo de más de 10 trabajadores: 10% por centro.

- Contrato para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a tres años, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Se podrá celebrar este contrato con personal comprendido entre los 16 años y los veinticinco años (se podrá celebrar con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año.

El personal bajo este tipo de contrato no podrán realizar horas extraordinarias salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en la tabla adjunta de este Convenio y para la categoría de dependiente y, en todo caso, en función del tiempo realmente trabajado.

El número máximo de trabajadores que en cada centro de trabajo pueden estar acogidos a esta modalidad de contrato será:

- Centros de trabajo de hasta 10 trabajadores: 2 por centro.
- Centros de trabajo de más de 10 trabajadores: 10% por centro.

#### **Artículo 25. 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 igual o inferior a cuatro horas, la misma se realizará de forma continuada, quedando 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.

#### **Artículo 26. Contratación de personas con discapacidad**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores vendrán obligadas a que, de entre ellos, al menos el 3 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

#### **Artículo 27. Contrato por obra o servicio determinado**

Para la formalización de referido contrato, se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.1 a).

#### **Artículo 28. Finiquito**

Todos los recibos de finiquitos deberán de especificar, con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados al personal, los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión, si los hubiere.

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 29. 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.

#### **Artículo 30. Ascensos**

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

- El Ayudante de Dependiente/a se proveerá entre Aprendices y Empaquetadores.
- Los/as Dependientes/as Mayores y Jefes/as de Grupo y Almacén se designarán entre los Dependientes/as.
- Las plazas de Capataz y Mozo/a especializado/a se proveerán por la Empresa entre los Mozos/as especializados/as y Mozos/as, respectivamente.

#### **Capítulo V**

#### **Clasificación profesional y movilidad funcional**

#### **Artículo 31. 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, si 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.

#### **Artículo 32. Clasificación general**

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.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

#### **Artículo 33. Personal Técnico Titulado**

a) Titulados/ Tituladas 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) Titulados/ Tituladas 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.

#### **Artículo 34. Personal Mercantil Técnico no Titulado y Personal Mercantil propiamente dicho**

a) Técnicos/as no titulados/as:

1. Director/Directora: 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.

2. Jefe/a de División: 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.

3. 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.

4. Jefe/a de Compras: Es quien 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.

5. Jefe/a de Ventas: Es quien 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.

6. Encargado/ Encargada 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.

7. Jefe/a de Sucursal, Encargado/a de establecimiento y Segundo jefe/a de sucursal: Es quien está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación, funciones propias de la empresa. Se incluirá en esta categoría al encargado/a de establecimiento, en

los comercios de alimentación en régimen de autoservicio, con más de seis empleados/as. El segundo jefe/a auxilia al jefe/a en sus funciones y lo sustituye en sus ausencias.

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

9. Jefe/a de Almacén: Es quien 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.

10. Jefe/a de Grupo: Es quien está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

11. Jefe/a de Sección Mercantil: Es quien 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.

12. Segundo/a Encargado/a de sucursal o establecimiento: 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, efectuar los ingresos, etc. El segundo encargado/a auxilia al encargado/a en sus funciones y lo sustituye en sus ausencias.

13. Vendedor/vendedora, comprador/a y subastador/a: Es quien a las órdenes 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.

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

b) Personal Mercantil propiamente dicho:

1. Viajante/a. Es quien, 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.

2. 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.

3. 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 despiece, 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 correspondiere 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 desprejará 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.

4. 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. Tendrá consideración con carácter permanente aquel trabajador/a que tenga un año de antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 35. Personal Administrativo Técnico no Titulado y Personal Administrativo propiamente dicho**

##### a) Personal Administrativo no Titulado:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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, concierne entrevistas, etc.

5. 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.

6. 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.

##### b) Personal Administrativo.

1. Contable, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero: 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, traducíendolas directa y correctamente en seis.

2. Oficial Administrativo/Oficial Administrativa: Es quien, en po-

sesión 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/as que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

3. Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa: 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 traducíendolas en seis.

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

4. 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 36. Clasificación del personal de servicio 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) Escaparata. 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.

t) Envasador/.Reponedor/.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 Oficial de 1. Es quien conduce un vehículo de más de 3.500 kg de PMA sin ayudante para la carga, descarga o entrega de las mercancías y estando en posesión de las autorizaciones administrativas.

v) Conductor/Repartidor/. Es quién por la índole de su trabajo,

conduce un vehículo sin ayudante para la carga, descarga y entrega de las mercancías.

#### **Artículo 37. 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 VI

#### Mejoras sociales

#### **Artículo 38. Incapacidad Temporal (IT)**

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en este convenio, en caso de incapacidad temporal, además de los beneficios otorgados por la Seguridad Social, se observarán las normas siguientes:

1) En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente laboral, 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 18 meses.

2) Se aplicará el mismo régimen del punto anterior en los casos de incapacidad temporal provocada por embarazos, violencia género, enfermedades crónicas, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización. En estos supuestos el abono del complemento se realizará desde el hecho causante hasta la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, con el límite de 18 meses.

3) En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente no laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el importe íntegro de sus retribuciones salariales, hasta el límite de doce meses.

4) En caso de segunda baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa abonará el 75% del complemento.

5) Para la tercera baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa abonará el 50% del complemento.

6) Para la cuarta y sucesivas bajas dentro del año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa no abonará complemento alguno.



El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a que se le reserve durante dos años la misma plaza que desempeñaba antes de ser baja por enfermedad, 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.

#### **Artículo 39. 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 40. Reconocimientos médicos**

Los reconocimientos médicos generales serán voluntarios para el trabajador/a, realizándose una vez al año y con carácter individualizado según cada puesto de trabajo, excepto para aquellos puestos que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, tengan el carácter de obligatorio.

#### **Artículo 41. Indemnización por cese**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que cesen en las mismas durante la vigencia del convenio, con una antigüedad al menos de quince años, tendrán derecho a percibir, a partir de las edades indicadas, una indemnización por una sola vez cuya cuantía, sea cual fuere su categoría, será según la siguiente escala:

Cese a los 60 años, 6 mensualidades de su salario último.

Cese a los 61 años, 5 mensualidades de su salario último.

Cese a los 62 años, 4 mensualidades de su salario último.

Cese a los 63 años, 3 mensualidades de su salario último.

Cese a los 64 años, 2 mensualidades de su salario último.

Dichas indemnizaciones se abonarán siempre y cuando se produzca el cese exclusivamente a las edades señaladas, y serán calculadas por el salario base y antigüedad consolidada, si procediere.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido procedente.

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

#### **Artículo 42. Poliza de seguros**

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un Seguro Colectivo de Accidente, en virtud del cual, aquel trabajador/a 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 él/ella o sus derechohabientes la cantidad de 44.500 €.

Capítulo VII  
Políticas sociales

#### **Artículo 43. Protección a la maternidad**

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. La trabajadora con un hijo lactante tendrá opción a modificar su horario durante el primer año desde su incorporación al centro de trabajo.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.

b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.

c) Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:

1. Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.

2. El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la trabajadora va a acumular.

3. El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia, contando esos días uno a uno de aquellas jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto de no haber optado por esta acumulación.

Las madres o padres con hijos/as a cargo, tanto naturales como de adopción, menores de doce 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.

#### **Artículo 44. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las activida-

des profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

#### **Artículo 45. Planes de igualdad y protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual**

Para el desarrollo en el sector de lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se estará a lo previsto en el Acuerdo Marco de Comercio sobre la materia.

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio, hacer referencia a lo establecido por la Ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del acoso, tanto de tipo sexual como por razón de sexo.

Siguiendo con este compromiso, aquellas empresas con más de 250 trabajadores afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad según se recoge en el Capítulo III de la Ley de Igualdad 3/2007, con medidas específicas, entre otras, para prevenir el acoso sexual y por razón de género según lo establecido en el artículo 48 de dicha Ley, el cual se transcribe literalmente:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de Planes de igualdad y Protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual en el trabajo.

#### **Artículo 46. Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales**

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la activi-

dad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Así, se conseguirá generar una cultura de implantación de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.

Para ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, conforme a lo contenido en este artículo, a la realización de un "Programa o Plan de actividades de información, formación y asesoramiento en materia de Políticas Sociales" dirigido a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas actividades.

Este Programa de actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se podrá desarrollar a través de dos vías:

a) Asociativamente y de forma colectiva en sus respectivos ámbitos por la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.

b) Directa e individualmente por las empresas, siempre que cuenten con una plantilla superior a 6 personas y algún integrante de esta plantilla esté formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las empresas deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del trabajador en caso que no acrediten su adhesión en la organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, a través de la cual podrá participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquella y recibir por ésta los servicios de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales, o en caso que no acrediten una planificación y ejecución de referidas actividades realizadas directa e individualmente por ellas.

Se acreditará la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Córdoba, es decir la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba), que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

Comercio Córdoba estará obligada a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas en estas materias, incluidas sus actuaciones representativas y de interlocución en materia de políticas sociales.

2. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Acreditación del cumplimiento del requisito inicial de contar con una plantilla superior a 6 personas.

- Acreditación de la existencia de un miembro del personal que cuente con la formación de Agente de Igualdad y que dispone de

un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas.

- Presentación a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, quien resolverá sobre la suficiencia del mismo con su visado, que tendrá validez anual.

Semestralmente, y para aquellos planes o programas de actividades que hayan sido visados por la Comisión Paritaria, el Agente de Igualdad de la empresa presentará a referida Comisión informe por escrito de las actividades del Plan ejecutadas acompañado de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

Las empresas de nueva constitución dispondrán igualmente de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación para solicitar el visado a la Comisión Paritaria.

Los Planes o Programas de actividades que se realicen directa o individualmente por las empresas deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

a) Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberá realizarse un mínimo de 15 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión a los trabajadores.

b) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona y cualificación que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales y mecanismo para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.

c) Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 4 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

La Comisión Paritaria podrá visitar la empresa y mantener entrevistas con el personal o su representante a los efectos de comprobación de las actividades realizadas.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2019, si bien aquellas empresas que opten por desarrollar el programa de manera directa e individual podrán hacerlo antes de la entrada en vigor del mismo, es decir, antes del 31 de diciembre de 2018.

#### Capítulo VII Acción Sindical

##### **Artículo 47. Delegados de Personal**

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

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

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario 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 So-

cial, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

##### **Artículo 48. Competencia de los Comités de Empresa**

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 49. Garantías de las condiciones laborales**

Las empresas entregarán a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por 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 50. 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 51. 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 52. 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 53. Secciones Sindicales**

Se constituirán Secciones Sindicales, en los términos y con las competencias que legalmente dispone al efecto, 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 54. Cambio de ubicación del Centro de 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.

#### **Capítulo IX**

#### **Casos especiales de retribución**

#### **Artículo 55. Casos especiales de retribución**

Trabajos de categoría superior. El personal que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada percibirá el sueldo que en aquélla 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.

#### **Artículo 56. Adaptación del puesto de trabajo a personas con discapacidad**

Los trabajadores/as discapacitados/as podrán ser destinados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

#### **Artículo 57. Gratificación por trabajo tóxico, insalubre y peligroso**

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

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanen-

cia 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 58. 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 59. Gratificación especial**

El personal que, no estando contratado en la categoría de escapatista, realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates recibirá en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

#### Capítulo X

#### Seguridad y Salud en el Trabajo

#### **Artículo 60. 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.

#### Capítulo XI

#### Interpretación, aplicación del Convenio y Cláusula de Inaplicación

#### **Artículo 61. Cláusula de Inaplicación**

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y cuando concurren 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. Los 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 prorrogarse 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.

Las empresas notificarán a la comisión paritaria su intención de iniciar un procedimiento de descuelgue de convenio en los términos establecidos en el artículo 62 g) del presente Convenio.

#### **Artículo 62. Comisión Paritaria**

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por hasta cuatro vocales de la representación empresarial y hasta cuatro vocales de la representación social (dos de CC.OO. y dos de UGT).

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

e) Ser informadas de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.

f) La intervención y mediación, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.1 ET) o inaplicación del régimen salarial del convenio (artículo 82.3 ET), cuando no exista representación legal de los trabajadores/as, con los procedimientos y plazos de actuación establecidos, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. Para ello podrán intervenir los representantes de las organizaciones sindicales en la comisión como interlocutores ante la empresa, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados/as. Las discrepancias en el seno de la comisión o la imposibilidad de alcanzar acuerdos, podrán someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos, teniendo en cuenta los plazos fijados en los artículos 41.6 y 86.3 del ET.

g) la Comisión Paritaria será informada del inicio de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio colectivo, o prórroga de éstas, solicitada por alguna de las empresas, en el plazo máximo de 15 días, y en su caso del acuerdo alcanzado entre las partes. En supuestos de inaplicación, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia en caso de desacuerdo a la Comisión Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias con un informe vinculante.

h) Cuantas cuestiones de mutuo acuerdo, sean sometidas por las partes.

i) Cualquier otra competencia que le sea atribuida en este Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las partes, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.  
b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

- Por la parte empresarial:

Comercio Córdoba (Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba).

Domicilio. José Ramón García Fernández, Estadio Municipal El Arcangel, 1ª pta (14010 Córdoba).

Teléfonos de contacto: 957 476 176.

Correo Electrónico: administración@comerciocordoba.com

Por la parte social:

- Sindicato Provincial de Córdoba de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

Domicilio. Avda Agrupación Córdoba S/N (14007 de Córdoba).

Teléfonos de contacto 957 299 113.

Correo Electrónico: cordoba@fesmcugt.org

- Sindicato Provincial de Córdoba de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCO. Servicios).

Domicilio: Plz. Gran Capitán, 12, 1ª (14001).

Teléfonos de contacto: 957 221 376.

Correo Electrónico: cordoba@servicios.ccoo.es

#### ANEXO I: TABLA SALARIAL 2018

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
<b>Grupo I</b>	
<b>Personal Técnico Titulado</b>	
Titulado/ Grado Superior	1.342,57
Titulado/ Grado Medio	1.226,88
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
<b>Grupo II</b>	
<b>Personal Mercantil no Titulado</b>	
Director/a	1.419,69
Jefe/a de División	1.323,28
Jefe/a de Personal	1.303,98
Jefe/a de Ventas	1.303,98
Jefe/a de Compras	1.303,98
Encargado/a General	1.303,98
Jefe/a de Sucursal	1.226,87
2º Jefe/a de Sucursal	1.212,20
Jefe/a de Almacén	1.226,87
Jefe/a de Grupo	1.188,34
Jefe/a Secc. Mercantil	1.197,44
Encargado/a Establecimiento	1.130,44
2º Encargado/a Establecimiento	1.120,83
Vendedor/a	1.130,44
Viajante Plaza	1.138,18
Corredor/a	1.130,45
Dependiente/a Mayor	1.197,54
Dependiente/a	1.111,22
Ayudante/a	1.063,84
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
<b>Grupo III</b>	
<b>Personal Técnico no Titulado</b>	
Director/a	1.419,69
Jefe/a de División	1.323,29
Jefe/a Administrativo/a	1.250,04
Secretario/a	1.118,92
Operador/a y Programador/a	1.138,18
Jefe/a de Secc. Administ.	1.203,67
Contable, Cajero/a	1.138,18
Oficial Administrativo/a	1.111,21
Auxiliar Administrativo/a	1.063,84

Auxiliar de Caja	1.072,74	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>	<b>Grupo III</b>	
<b>Grupo IV</b>		<b>Personal Técnico no Titulado</b>	
<b>Personal de Oficio</b>		Director/a	1.448,08
Jefe/a de Secc. Servicios	1.188,34	Jefe/a de División	1.349,76
Dibujante	1.226,87	Jefe/a Administrativo/a	1.275,04
Escaparatista	1.203,67	Secretario	1.141,30
Ayudante/a Montaje	1.094,33	Operador/a y Programador/a	1.160,94
Visitador/a	1.080,92	Jefe/a de Secc. Administ.	1.227,75
Jefe/a de Taller	1.127,96	Contable, Cajero/a	1.160,94
Conductor/a, Repartidor/a	1.111,21	Oficial Administrativo/a	1.133,44
Conductor Oficial 1ª	1.110,00	Auxiliar Administrativo/a	1.085,11
Profesional Oficio 1ª	1.111,21	Auxiliar de Caja	1.094,19
Profesional Oficio 2ª	1.075,80	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
Profesional Oficio 3ª	1.040,48	<b>Grupo IV</b>	
Ayudante/a, Capataz	1.040,48	<b>Personal de Oficio</b>	
Mozo/a Especializado/a	1.040,48	Jefe/a de Secc. Servicios	1.212,11
Telefonista	1.040,48	Dibujante	1.251,41
Mozo/a	1.040,48	Escaparatista	1.227,75
Empaquetador/a	1.040,48	Ayudante/a Montaje	1.116,22
Envasador/a	1.040,48	Visitador/a	1.102,54
Repasador/a	1.040,48	Jefe/a de Taller	1.150,52
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>	Conductor/a, Repartidor/a,	1.133,44
<b>Grupo V</b>		Conductor Oficial 1ª	1.132,20
Personal de Vigilancia	1.040,48	Profesional Oficio 1ª	1.133,44
Personal de Limpieza	1.040,48	Profesional Oficio 2ª	1.097,32
Personal de Limpieza por horas	6,50	Profesional Oficio 3ª	1.061,28
<b>COMPLEMENTOS EXTRASARIALES</b>	<b>TOTAL (€)</b>	Ayudante/a, Capataz	1.061,28
Dieta completa	28,02	Mozo/a Especializado/a	1.061,28
Dieta completa pernoctando	49,35	Telefonista	1.061,28
Media dieta	14,56	Mozo/a	1.061,28
		Empaquetador/a	1.061,28
		Envasador/a	1.061,28
		Repasador/a	1.061,28

**ANEXO II: TABLA SALARIAL 2019**

<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
<b>Grupo I</b>	
<b>Personal Técnico Titulado</b>	
Titulado/ Grado Superior	1.369,42
Titulado/ Grado Medio	1.251,42
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
<b>Grupo II</b>	
<b>Personal Mercantil no Titulado</b>	
Director/a	1.448,08
Jefe/a de División	1.349,74
Jefe/a de Personal	1.330,06
Jefe/a de Ventas	1.330,06
Jefe/a de Compras	1.330,06
Encargado General	1.330,06
Jefe/a de Sucursal	1.251,41
2º Jefe/a de Sucursal	1.236,44
Jefe/a de Almacén	1.251,41
Jefe/a de Grupo	1.212,11
Jefe/a Secc. Mercantil	1.221,39
Encargado/a Establecimiento	1.153,05
2º Encargado/a Establecimiento	1.143,25
Vendedor/a	1.153,05
Viajante Plaza	1.160,94
Corredor/a	1.153,06
Dependiente/a Mayor	1.221,49
Dependiente/a	1.133,45
Ayudante/a	1.085,11

<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
<b>Grupo V</b>	
Personal de Vigilancia	1.061,28
Personal de Limpieza	1.061,28
Personal de Limpieza por horas	6,63
<b>COMPLEMENTOS EXTRASARIALES</b>	<b>TOTAL (€)</b>
Dieta completa	28,58
Dieta completa pernoctando	50,34
Media dieta	14,85

**ANEXO III: TABLA SALARIAL 2020**

<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
<b>Grupo I</b>	
<b>Personal Técnico Titulado</b>	
Titulado/ Grado Superior	1.396,81
Titulado/ Grado Medio	1.276,45
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
<b>Grupo II</b>	
<b>Personal Mercantil no Titulado</b>	
Director/a	1.477,04
Jefe/a de División	1.376,74
Jefe/a de Personal	1.356,66
Jefe/a de Ventas	1.356,66
Jefe/a de Compras	1.356,66
Encargado General	1.356,66
Jefe/a de Sucursal	1.276,44

2º Jefe/a de Sucursal	1.261,17	Dibujante	1.276,44
Jefe/a de Almacén	1.276,44	Escaparatista	1.252,30
Jefe/a de Grupo	1.236,35	Ayudante/a Montaje	1.138,54
Jefe/a Secc. Mercantil	1.245,82	Visitador/a	1.124,59
Encargado/a Establecimiento	1.176,11	Jefe/a de Taller	1.173,53
2º Encargado/a Establecimiento	1.166,11	Conductor/a, Repartidor/a,	1.156,10
Vendedor/a	1.176,11	Conductor Oficial 1ª	1.154,84
Viajante Plaza	1.184,16	Profesional Oficio 1ª	1.156,10
Corredor/a	1.176,12	Profesional Oficio 2ª	1.119,27
Dependiente/a Mayor	1.245,92	Profesional Oficio 3ª	1.082,51
Dependiente/a	1.156,12	Ayudante/a, Capataz	1.082,51
Ayudante/a	1.106,82	Mozo/a Especializado/a	1.082,51
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>	Telefonista	1.082,51
<b>Grupo III</b>		Mozo/a	1.082,51
<b>Personal Técnico no Titulado</b>		Empaquetador/a	1.082,51
Director/a	1.477,04	Envasador/a	1.082,51
Jefe/a de División	1.376,75	Repasador/a	1.082,51
Jefe/a Administrativo/a	1.300,54	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>
Secretario	1.164,13	<b>Grupo V</b>	
Operador/a y Programador/a	1.184,16	Personal de Vigilancia	1.082,51
Jefe/a de Secc. Administr.	1.252,30	Personal de Limpieza	1.082,51
Contable, Cajero/a	1.184,16	Personal de Limpieza por horas	6,76
Oficial Administrativo/a	1.156,10	<b>COMPLEMENTOS EXTRASARIALES</b>	<b>TOTAL (€)</b>
Auxiliar Administrativo/a	1.106,82	Dieta completa	29,15
Auxiliar de Caja	1.116,08	Dieta completa pernoctando	51,34
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL (€)</b>	Media dieta	15,15
<b>Grupo IV</b>			
<b>Personal de Oficio</b>			
Jefe/a de Secc. Servicios	1.236,35		

Hay varias firmas ilegibles.