

# Boletín Oficial



## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2.º del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**SUSCRIPCIONES «BOLETIN OFICIAL» DE LA PROVINCIA**

**Anual**, 136,00 euros.

**Números sueltos del mes corriente**, 0,78 euros.

**Números sueltos de meses anteriores**, 1,56 euros.

**(GASTOS DE ENVIO INCLUIDOS)**

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros**: 0,78 euros.

**Por cada línea o fracción de 18 centímetros**: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter urgente será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACION**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial.

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos).

**PAGOS POR ADELANTADO****JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERIA DE TRABAJO Y EMPLEO****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del **convenio colectivo provincial de comercio en general de la provincia de Toledo**, número de código de convenio 4500135, suscrito, de una parte por seis representantes de FEDETO y uno de FEPEMTA, y de otra, en nombre de los trabajadores, por la central sindical CC.OO., firmado el 8 de mayo de 2008 y presentado ante esta Delegación Provincial el 16 de mayo de 2008, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio, Capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 21 de mayo de 2008.—El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

**ACTA FINAL NEGOCIACION CONVENIO**

Reunidos: En Toledo, siendo las 11,00 horas del día 8 de mayo de 2008, se reúnen en la sede de la Federación Empresarial Toledana la Comisión Negociadora del convenio colectivo de comercio en general de la provincia de Toledo, y manifiestan:

1. La central sindical UGT no firma el texto del convenio por no estar de acuerdo con el conjunto global de su contenido.

2. CC.OO. está conforme con la negociación del convenio y con el texto final del mismo.

3. La representación de la parte empresarial está conforme con la negociación del convenio y con el texto final del mismo.

Y para que así conste de cuanto antecede se firma, a los efectos que le sean oportunos, en el lugar y fecha indicados.—Firmas ilegibles.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TOLEDO****PREAMBULO**

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por las asociaciones provinciales de comercio de Toledo y Talavera y por la central sindical Comisiones Obreras de trabajadores, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO I.—AMBITO DE APLICACION****Artículo 1.—Ambito funcional.**

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores/as cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectados por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.

**Artículo 2.—Ambito territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

**Artículo 3.—Ambito personal.**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

**Artículo 4.—Ambito temporal.**

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010. Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio. Concluida su vigencia, y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido.

**Artículo 5.–Naturaleza de las condiciones pactadas.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 6.–Garantías personales.**

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido. La posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores operará sólo si las partes lo pactaran expresamente. No se entenderán como cantidades absorbibles los porcentajes de ventas como conceptos de beneficios. Se respetarán las mejoras «ad personam».

**CAPITULO II.–ORGANIZACION DEL TRABAJO****Artículo 7.–Principios generales.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

**Artículo 8.–Modificación de las condiciones.**

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo; horario; régimen de trabajo o turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo y rendimiento y funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afecten a las materias que se refieren las letras a), b), c) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado tendrá derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

**Artículo 9.–Mayor dedicación.**

Dada la especial actividad del comercio se hace preciso, en determinadas ocasiones, bien iniciar la jornada unos minutos antes del comienzo del horario laboral, bien permanecer en los puestos finalizada la jornada laboral, al objeto de que, en el primer caso, estén perfectamente presentadas las correspondientes secciones a la hora de la apertura del establecimiento al público y, en segundo caso, para la atención a los últimos clientes que puedan quedar en el establecimiento fuera del horario de cierre. Los tiempos de mayor dedicación serán acumulados y compensados con el descanso correspondiente. El cómputo del tiempo de exceso se podrá realizar desde un mínimo de quince días hasta un máximo de tres meses y se disfrutará en igual periodo posterior. Pasado este periodo de tiempo sin haberlo disfrutado se procederá a su abono como tiempo extraordinario.

**CAPITULO III.–CONTRATACION Y EMPLEO****Artículo 10.–Principios generales.**

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente convenio colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos. Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

1) Ser informados con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

2) Recibir de la empresa copia básica de los contratos, tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o

modificaciones, en un plazo no superior a diez días desde la firma del contrato, de la prórroga o de la modificación.

3) Ser informados previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con los representantes de los trabajadores.

4) Ser informados previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante sindical. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

**Artículo 11.–Periodo de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito. Este periodo de prueba no podrá exceder de los límites de tiempo que se recogen en la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos enumerados en el artículo 17.

Empresas de hasta cincuenta trabajadores:

–Grupo III: Seis meses.

–Grupo II: Tres meses.

–Grupo I: Un mes.

Empresa de cincuenta o más trabajadores:

–Grupos IV y V: Seis meses.

–Grupos III y II: Tres meses.

–Grupo I: Un mes.

**Artículo 12.–Modalidades de contratación.**

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente acuerdo la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

12.1. Contratación indefinida: Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas. Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En este sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.

A tenor de las potestades que la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos. Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

12.2. Contrato para la formación: El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia sólo será de aplicación esta modalidad de contratación en las siguientes actividades:

–Grupo II: Contable, cajero, escaparatista, administrativo, dependiente.

–Grupo I: Dibujante, rotulista.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores/as minusválidos. El número de trabajadores por centro de trabajo

que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta cinco trabajadores: Uno.
- De seis a diez trabajadores: Dos.
- De once a veinticinco trabajadores: Tres.
- Más de veinticinco trabajadores: Cuatro.
- Más de cincuenta trabajadores: Cinco.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados a la empresa por un contrato de formación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, mientras que la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 10 de la jornada. Se podrá ampliar hasta tres años siempre que a la finalización del tercer año, se convierte este contrato en indefinido. Ello no obstante, cuando el contrato de formación se concierte con trabajadores respecto de los cuales la legislación vigente no tenga en cuenta el límite máximo de edad (veintiún años) no se podrá ampliar la duración del contrato al tercer año.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación aplicables a partir del día de la fecha de publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo serán el 85 por 100 de los salarios de la categoría objeto de la formación, a los que se aplicará la reducción proporcional al tiempo dedicado a la formación teórica. Los contratos suscritos con anterioridad a esa fecha seguirán aplicando los porcentajes establecidos en el anterior convenio colectivo.

12.3. Contrato de trabajo en prácticas: Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia, se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a los grupos profesionales O y V y aquéllos que precisen formación profesional de segundo grado. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en la tabla salarial del anexo I correspondiente al 75 por 100 durante el primer año y al 85 por 100 durante el segundo de los salarios convenio de la profesión en práctica.

12.4. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superado el periodo de doce meses el trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido.

En el contrato se especificarán con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato.

A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

12.5. Contrato a tiempo parcial: La regulación de esta modalidad de contrato vendrá determinada por la legislación vigente con las siguientes especificaciones:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del presente convenio, cuando existan vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial o se precise incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna publicación en los tablones de anuncios durante un plazo no inferior a una semana a la vez que lo comunica a los representantes de los trabajadores. Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades expresadas anteriormente y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo lo comunicarán a la empresa. Si el número de solicitantes fuera superior a las necesidades producidas, la

selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo grupo profesional.

Del establecimiento de pactos en relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas semanales y anuales ordinarias de trabajo objeto del contrato. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias que permite el párrafo anterior, hasta un 30 por 100 de las horas no consumidas podrán ser transferidas al trimestre siguiente para su realización.

#### **Artículo 13.-Paso de eventuales a fijos.**

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

#### **Artículo 14.-Empresas de trabajo temporal.**

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances. Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquéllos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

#### **Artículo 15.-Ceses.**

15.1. Finiquitos: Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo II del presente convenio colectivo, el cual será visado, a petición del trabajador, en el momento de la firma por un representante legal de los trabajadores en la empresa o representante sindical.

15.2. Bajas voluntarias: Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso mediante escrito conforme al modelo que figura en el anexo III del presente convenio colectivo. El preaviso, una vez expedido, tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso, en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos los trabajadores/as.

15.3. Despidos objetivos: Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

15.4. Jubilación anticipada: Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y contrato de relevo. Podrá pactarse, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, que el tiempo de trabajo

se realice de forma continuada, fijándose el tiempo de trabajo efectivo por parte de la empresa.

En el supuesto de despido, declarado improcedente por sentencia firme, de aquellos trabajadores que hubiesen reducido su jornada por jubilación parcial a los sesenta y un años de edad hasta los sesenta y tres, podrán optar entre la indemnización correspondiente o la readmisión.

#### **CAPITULO IV.-CLASIFICACION, PROMOCION, MOVILIDAD**

##### **Artículo 16.-Estructura profesional.**

A) Clasificación profesional: Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este acuerdo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio y artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

B) Factores de valoración: Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

-Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

-Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

-Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

-Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

-Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

-Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta cincuenta trabajadores), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aun teniendo su concepción en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructural de dichas empresas.

##### **C) Grupos profesionales:**

C.1. Grupos profesionales en empresas de cincuenta o más trabajadores:

-Grupo profesional I. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso,

según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación. Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

-Grupo profesional II. Criterios generales: Tareas que consistan en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

-Grupo profesional III. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

-Grupo profesional IV. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

-Grupo profesional V. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en la misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

-Grupo profesional 0. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responde siempre a la particular ordenación de cada una.

C.2. Grupos profesionales en empresas de hasta cincuenta trabajadores:

-Grupo profesional I: Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan

formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación. Nivel de asimilación: Grupo profesional I anteriormente descrito.

–Grupo profesional II: Realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Nivel de asimilación: Grupos profesionales II y III anteriormente descritos.

La categoría de técnico informático es la correspondiente al trabajador que realiza labores de administración de servidores informáticos, bases de datos e instalación de programas y mantenimiento informático de hardware y que tiene a su cargo el mantenimiento de todos los equipos informático de la empresa. En ningún caso tendrán esta consideración los trabajadores que limiten su actividad a la utilización de ordenadores y programas informáticos puestos a su disposición por la empresa para el desarrollo de su labor.

–Grupo profesional III: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Nivel de asimilación: Grupos profesionales IV y V anteriormente descritos.

#### **Artículo 17.–Formación profesional.**

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores. El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:

1) Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

2) Facilitar la participación de los trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

3) Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes; los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

4) Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

#### **Artículo 18.–Adaptación al puesto de trabajo.**

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará al puesto que permitan las necesidades del servicio con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.

#### **Artículo 19.–Promoción profesional.**

Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los/as trabajadores/as en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna. Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad estableciendo la Dirección de las empresas con la participación de los Comités de Empresa o Delegados de Personal la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, excepto en los puestos de mando que sean designados por la empresa.

#### **Artículo 20.–Movilidad funcional.**

La movilidad funcional solo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u

organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituida por otro eventual que realice sus funciones habituales. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas:

20.1. De superior categoría: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso del trabajador éste tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

20.2. De inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los representantes legales de los trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

#### **Artículo 21.–Movilidad geográfica.**

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo. El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

### **CAPITULO V.–TIEMPO DE TRABAJO**

#### **Artículo 22.–Jornada.**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una jornada máxima anual de 1.791 horas para el año 2008, 1.787 horas para el 2009 y 1.783 horas para el 2010. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio disfrutarán de quince minutos de descanso, y veinte minutos en centros de trabajo con comedores, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de jornada continuada que será considerado como efectivo de trabajo. No obstante se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas en las empresas.

#### **Artículo 23.–Calendario.**

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios y contenidos:

- 1) Jornada semanal tipo de cuarenta horas, distribuidas de lunes a sábado por la mañana.
- 2) Horario de descanso (bocadillo).
- 3) Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a partir de las 14,00 horas).
- 4) La jornada máxima de estos días será de cuatro horas y media.
- 5) Vacaciones.
- 6) Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.
- 7) Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.
- 8) Especificación de jornadas irregulares donde procedan.
- 9) Especificación de horarios flexibles donde procedan.

**Artículo 24.—Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de veintiséis días laborables en jornadas de lunes a sábados, y veintidós días laborables en jornadas de lunes a viernes o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales los meses comprendidos entre junio y septiembre, salvo aquellas empresas que por su volumen de ventas tengan un incremento en dicha época en cuyo caso los trabajadores disfrutarán tres semanas en verano y el resto de las vacaciones en cualquier época del año.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su cómputo en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas se esté en situación de baja por accidente de trabajo u hospitalización, o en caso de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, obtenida el alta médica se iniciarán las vacaciones hasta completar los veintiséis días laborables salvo que la empresa y trabajador pacten otra fórmula de disfrute.

**Artículo 25.—Jornadas irregulares. Domingos y festivos.**

Sin que suponga ningún aumento sobre la jornada anual y semanal establecida en los artículos anteriores, se podrá distribuir dicha jornada incluyendo los sábados por la tarde. Los trabajadores que presten sus servicios la tarde de los sábados tendrán una compensación en tiempo de descanso de media hora por cada hora trabajada esa tarde. Esta compensación se disfrutará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador en periodos completos de mañana, tardes o dos jornadas enteras, pudiéndose asimismo acumular. Este disfrute se hará efectivo dentro de los tres meses siguientes a su realización. En caso de establecerse otro sistema para grandes almacenes o similares en la provincia se plantearía automáticamente la revisión del presente horario ante la Delegación Provincial de Industria y Trabajo.

Podrá existir una prolongación de jornada el día laboral anterior a la festividad de Reyes y el cierre se realizará como mínimo a las 22,00 horas del citado día, abonándose la diferencia de horas trabajadas como horas extraordinarias.

Cuando el trabajo a turnos comprenda algún domingo o festivo éstos se abonarán con el complemento que se especifica en el artículo 32.c. del presente convenio.

Cuando en aplicación de la Ley de Comercio de Castilla-La Mancha se trabajara algún domingo de los que en ella se contemplan como de posible apertura, la retribución será de 60,00 euros para el año 2008, de 70,00 euros para el año 2009 y de 80,00 euros para el año 2010. Además descansarán en compensación otro día en el mes siguiente.

Cuando se tengan que llevar a cabo inventarios se realizarán durante la jornada ordinaria de trabajo y si fuera preciso por necesidades organizativas de la empresa que se realizasen fuera de la jornada se compensarán como horas extras.

**Artículo 26.—Trabajo nocturno.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas, que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario base de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice, serán abonadas con el importe establecido en el artículo 32.a. del presente convenio. El personal que durante su jornada tenga horas comprendidas entre las 22,00 y las 6,00 percibirá el plus de nocturnidad en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente.

**Artículo 27.—Permisos, licencias y excedencias.**

1. Permisos retribuidos. El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, cuatro días naturales, prorrogables un día más si hubiera desplazamiento superior a 100 kilómetros.

b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento.

c) Dos días naturales por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as y padres, prorrogables en dos días más si hubiere desplazamiento. Estos días se disfrutarán mientras el enfermo esté hospitalizado sin necesidad de que sean días continuados, por lo que podrán disfrutarse de forma discontinua durante la hospitalización.

d) Dos días naturales por enfermedad grave de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento. En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica.

e) Dos días naturales por nacimiento de hijos/as o adopción, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.

f) Quince días naturales por contraer matrimonio, que podrá acumularse a las vacaciones de mutuo acuerdo entre las partes.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, de mediar la Seguridad Social o mutuas de accidentes de trabajo, así como consulta privada de médicos colegiados con justificación de la ausencia.

i) El trabajador tendrá derecho a acudir, por el tiempo indispensable y con justificación de la ausencia, a consulta médica con familiares dentro del primer grado, hasta un máximo de veinte horas anuales, siendo el resto sin retribuir.

j) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.

k) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as, padres, nietos y abuelos.

l) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los/as trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial y que tengan relación con su trabajo.

m) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.4 del ET los trabajadores con «Permiso de lactancia» tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo diaria que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Por acuerdo entre empresa y trabajador podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la baja maternal.

n) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta seis años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación. La concreción horaria y la determinación de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

o) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de tres horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior con un tope máximo anual de veinte horas. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica. Para disfrutar este permiso con carácter retribuido será preciso que el trabajador acredite a la empresa mediante justificante del médico las horas de entrada y salida de la consulta médica.

p) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos enumerados en los apartados b), d) y j) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público con relación more uxorio.

2. Licencia sin sueldo: El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos una año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar ninguna actividad laboral. Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad, podrá disponer de una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de intermediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo necesario, para el cuidado del mismo, mientras esté hospitalizado o precise intervención quirúrgica.

Los trabajadores que tengan a su cargo la educación de hijos con edad inferior a cuatro años, de empresas con sistema de turnos y con más de treinta trabajadores, prestarán servicio en turnos de trabajo adaptado al horario de guardería. No trabajarán ningún domingo o festivo, siempre que la organización de turnos de la empresa lo permita.

El tiempo indispensable para asistir al examen teórico o práctico del carné de conducir, con justificación de la ausencia, tendrá carácter de licencia sin sueldo.

3. Excedencias: La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador

tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### Artículo 28.–Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las ocho horas diarias o las cuarenta semanales. Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a. Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados de Personal. Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores/as y de la autoridad laboral.

### CAPITULO VI.–RETRIBUCIONES

#### Artículo 29.–Definición.

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

Artículo 30.–Salario base. Salario hora.

a) Salario base. Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio

b) Salario hora. Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría o nivel, es la que se especifica en el anexo I de este convenio y se obtiene de dividir el salario base anual más el plus de antigüedad entre la jornada anual vigente en cada momento.

Fórmula del salario hora durante la vigencia del convenio será la siguiente para 2008

$$\text{Salario hora} = \frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 15}{1791}$$

El cociente será de 1.787 en el 2009; y para el año 2010 el cociente será 1.783.

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos, para determinar el valor de la hora extraordinaria, así como para el abono en las contrataciones a tiempo parcial y los pluses de nocturnidad, domingos y festivos y tóxicos penosos y peligrosos.

#### Artículo 31.–Complementos personales.

Antigüedad: Consistirá en el abono de un 1 por 100 del salario base por cada año de servicio, hasta un máximo del 25 por 100.

Los trabajadores cuya antigüedad supere el 25 por 100 mantendrán su porcentaje actual.

#### **Artículo 32.-Complementos de puesto de trabajo.**

32.1. Nocturnidad: Los trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 y las 6,00 horas recibirán en concepto de plus de nocturnidad el 25 por 100 del salario hora que en cada caso corresponda por hora trabajada.

32.2. Tóxicos, penosos, peligrosos: Será objetivo permanente de las empresas en colaboración con los Delegados de prevención de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren. El personal que realice trabajos considerados como tóxicos, penosos o peligrosos percibirá un plus consistente en el 25 por 100 del salario base.

32.3.-Domingos y festivos: Se percibirá por los trabajadores que su turno de trabajo comprenda algún domingo o festivo un complemento consistente en el 35 por 100 de su salario base, más la antigüedad que en cada caso corresponda por cada domingo o festivo trabajado.

32.4. Dietas: Cuando los trabajadores, por necesidad de sus empresas, deban trasladarse a localidades distintas de las de su residencia les serán abonados los gastos que justificadamente acrediten.

#### **Artículo 33.-Complemento de calidad o cantidad.**

Horas extraordinarias: En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

#### **Artículo 34.-Complementos de vencimiento superior al mes.**

34.1. Vacaciones: Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría o grupo a razón de una mensualidad de tablas de este convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda.

34.2. Gratificaciones extraordinarias: El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y navidad sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de tablas de este convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda. Las fechas tope para hacer efectivas las pagas extraordinarias serán el día 5 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre. Dichas pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas a lo largo de las doce mensualidades siempre que exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Las empresas podrán mantener el sistema de abono que actualmente rijan. Al personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad. Al personal que haya permanecido algún tiempo en situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones. No obstante en aquellas empresas que se abone el complemento de I.T. hasta el 100 por 100 de la base reguladora podrán mantener este sistema de abono.

34.3. Paga de beneficios: A fin de solidarizar al personal con los resultados económicos de la empresa, ésta establecerá a favor de sus trabajadores/as un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento sin que pueda ser menor, en ningún caso, al importe de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba. La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente, teniendo en cuenta a estos efectos el importe de los haberes correspondientes al mes de diciembre con excepción de la paga extraordinaria y se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente a cuyo ejercicio corresponda. Al personal que haya permanecido algún tiempo en situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de esta paga. No obstante en aquellas empresas que se abone el complemento de I.T. hasta el 100 por 100 de la base reguladora podrán mantener este sistema de abono.

34.4. Ayuda cultural: Todos los trabajadores, cualquiera que fuere su categoría, percibirán durante el mes de septiembre la cantidad de 153,13 euros, determinada en las tablas salariales para el 2008. En los sucesivos años se incrementará esta cuantía en los mismos porcentajes que el resto de los conceptos retributivos.

#### **Artículo 35. Complemento por enfermedad y/o accidente.**

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día hasta los catorce meses de la incapacidad laboral.

#### **Artículo 36.-Otras percepciones.**

36.1. Premio a la jubilación: Al producirse la jubilación de un trabajador con más de siete años al servicio de la empresa y menos de diecisiete, percibirá de la misma veinticinco días de su salario. Con más de diecisiete años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de cuarenta días, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las empresas.

36.2. Jubilación anticipada: Los trabajadores con más de veinte años en la empresa, en el caso de que se decidiesen a jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años, percibirán las siguientes indemnizaciones:

Para el año 2008:

- A los sesenta años, 3.751,85 euros.
- A los sesenta y un años, 3.469,99 euros.
- A los sesenta y dos años, 2.813,92 euros.
- A los sesenta y tres años, 2.579,42 euros.
- A los sesenta y cuatro años, 948,22 euros.

Para los años 2009 y 2010 las cantidades anteriores se incrementarán en el mismo porcentaje que lo hagan las tablas salariales. Se respetarán en todo caso las ayudas superiores que por este concepto se vengán aplicando en las empresas.

36.3. Seguro de accidentes: La cuantía de la póliza de seguros a la que se hace referencia en el apartado 50 del presente convenio por cada uno de los trabajadores afectados es de 12.064,44 euros a partir del 1 de enero de 2008.

36.4. Ayudas por defunción: En caso de fallecimiento del trabajador/a, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades iguales, cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada en todos los emolumentos inherentes a la misma.

#### **Artículo 37.-Incremento salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas del anexo I. Dichas tablas son el resultado de incrementar a las tablas definitivas de 2007 el I.P.C. previsto para 2008 incrementado en un 2,5 por 100. El incremento para 2009 será el I.P.C. previsto más un 1,5 por 100 y para el 2010 será el I.P.C. previsto más un 1,5 por 100.

Las empresas tendrán el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo para adaptarse a las modificaciones salariales pactadas.

Las categorías profesionales de personal de limpieza y telefonista-recepcionista tendrán una subida lineal de 15,00 euros por año de vigencia del convenio, que para 2008 se encuentra recogida en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 38.-Revisión salarial.**

En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase a 31 de diciembre de 2008 una variación del IPC previsto a partir del 3,2 por 100, se revisarán sin efectos retroactivos, sirviendo las nuevas tablas para aplicar el incremento pactado para el año siguiente.

Para los siguientes años se seguirá el mismo procedimiento de los párrafos anteriores, sirviendo como base de cálculo los I.P.C. previstos para cada año por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado.

### **Artículo 39.–Formas de pago.**

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado. Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

### **Artículo 40.–Cláusula de descuelgue.**

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1) Presentarán ante la Comisión Paritaria y los representantes de los trabajadores la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

2) A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación: Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición; balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la Comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente convenio colectivo y que en ningún caso será superior a dos años.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC- Castilla-La Mancha.

## **CAPITULO VII.–REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 41.–Principios de ordenación.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 42.–Graduación de las faltas.**

42.1. Se consideran como faltas leves:

1) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o material de la empresa.

4) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5) Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.

6) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo

a la integridad de las personas, esta falta podría ser considerada grave o muy grave, según los casos.

7) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

9) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

42.2. Se consideran como faltas graves:

1) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2) La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3) Descuido importante en la conservación en los géneros o material de la empresa.

4) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

5) Las discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia de público o que trascienda a éste.

6) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días a seis meses.

9) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

42.3. Se consideran faltas muy graves:

1) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2) La simulación de accidente o enfermedad.

3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8) Falta notoria de respeto o consideración al público.

9) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13) La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral, y en su puesto de trabajo. El estado de

embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### **Artículo 43.- Sanciones.**

43.1. Régimen de sanciones: Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

43.2. Sanciones máximas: Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

43.3. Prescripción: La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 44.- Sobre infracciones y sanciones de orden social.**

La Ley 8 de 1988, de 7 de abril, y Real Decreto 396 de 1996, de 1 de marzo, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los empresarios, así como de las mutuas patronales de accidentes de trabajo y agencias de colocación y, simultáneamente representan las garantías de los/as trabajadores/as en un estado social y democrático de derecho. A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo así como el capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPITULO VIII.- SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

#### **Artículo 45.- Principios generales.**

La Ley 31 de 1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de prevención y Comités de Seguridad y Salud. A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine. Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en el «Acuerdo Interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva en Castilla-La Mancha», DOCM de 1 de enero de 2008.

#### **Artículo 46.- Derechos de los trabajadores en materia de salud laboral.**

A) Derecho a la protección frente a los riesgos: Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores.

B) Evaluación de riesgos y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

C) Equipos de trabajo y medios de protección: El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

D) Derecho de información: El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

1. Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

2. Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

3. Las medidas de emergencia y evacuación.

4. Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

E) Derecho a la formación: En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

F) Consulta y participación de los trabajadores: Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

G) Delegados de prevención: Los delegados de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes:

1. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. Ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes: En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

3. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

4. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

5) Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

6) En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

H) Ropa de trabajo: En aquellas empresas donde proceda se proveerán a los/as trabajadores/as de al menos dos equipos de trabajo al año, reponiéndose en caso de deterioro. El cese del trabajador obligará a éste a la devolución de las prendas. En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello. La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas. En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del/la trabajador/a sin limitación de su duración.

I) Ley de Prevención de Riesgos Laborales: En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995, de prevención de riesgos laborales y demás normas de desarrollo.

#### **Artículo 47.-Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.**

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores deberán, en particular:

1. Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
6. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
7. El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 48.-Reconocimiento médico anual.**

La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán a cargo de la empresa los costes del mencionado reconocimiento, incluidos los gastos de desplazamiento si éstos fueran necesarios. Dicho reconocimiento será computado como tiempo efectivo de trabajo. Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo. Se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia.

Para los puestos de trabajo considerados como penosos, o tóxicos peligrosos y en aquellos en los que exista un factor de riesgo que deba ser controlado periódicamente los reconocimientos se realizarán al menos semestralmente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda información relacionado con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos médicos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador.

#### **Artículo 49.-Seguro de accidentes.**

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte y la invalidez total y absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sea en el ejercicio de su profesión o fuera de ella, o durante los viajes o paseos. La suma será la que se establece en el artículo 37 del presente convenio para toda su vigencia.

### **CAPITULO IX.-DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS**

#### **Artículo 50.-De los representantes de los trabajadores.**

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

#### **Artículo 51.-De los sindicatos.**

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores/as y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

#### **Artículo 52.-De la acción sindical.**

1. Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores.

#### **Artículo 53.-De los cargos sindicales.**

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo,

pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o los trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participan en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

#### **Artículo 54.-De los Delegados Sindicales.**

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados, los TC1 y TC2.

#### **Artículo 55.-Comités de Empresa o Delegados de Personal.**

1. Derechos: Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

1) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2) Anualmente, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4) En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun 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.

g) El Comité o Delegados velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2) Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado 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 base en la actuación del trabajador/a 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 de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta. Poseerán 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 o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de veintiocho horas mensuales con carácter general, de treinta y dos horas en empresas que superen los cincuenta trabajadores y treinta y seis en empresas de más de cien trabajadores. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

#### **Artículo 56.—Cuota sindical.**

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

#### **Artículo 57.—Prácticas antisindicales.**

Cuando a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

#### **Artículo 58.—De la mujer trabajadora.**

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

#### **Artículo 59.—De los discapacitados.**

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiendo a los beneficios existentes.

## **CAPITULO X.—VIGILANCIA, MEDIACION E INTERPRETACION**

### **Artículo 60.—Comisión paritaria.**

60.1. Definición: A tenor de lo previsto en el artículo 85.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

60.2. Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por cinco representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y cinco representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales. Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la Comisión Paritaria son:

Por la Asociación de Empresarios del Comercio de Toledo y de Talavera: Don Manuel Amalio Lázaro Carrasco, doña Ana Gómez Navamuel, don Manuel Sánchez-Beato Espiau y don Juan Carlos Mateo Benito.

Por la Asociación de Empresarios del Comercio de Talavera: Don Alejandro Bermúdez.

Asesores: Doña Ruth Corchero Sánchez y doña Milagros Aguirre Morales.

Por los sindicatos.—Por CC.OO.: Don Juan José García Sánchez, don Francisco Julián Santiago Pasamontes, don Miguel Hernández Rodrigo, doña Laura Portela Hernández y don Eduardo Pérez Monedero.

Asesores por CC.OO.: Don Juan Alamillo y don Iñaki Tarnacón Rodríguez.

60.3. Funciones: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones: Interpretar el convenio; evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral; vigilancia del cumplimiento de lo pactado; conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41; emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo; cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado; cualesquiera, otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

60.3. Sede de la Comisión: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en las sedes de las organizaciones firmantes, y las partes, previa comunicación a la misma, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

60.4. Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los Secretarios, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día. Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.

### **Artículo 61.—Procedimientos voluntarios de solicitud de conflictos.**

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

**OTRAS DISPOSICIONES****Disposición adicional primera.**

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria a la mayor brevedad posible.

**Disposición adicional segunda.**

Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la empresa deberán de ser abonadas por ésta, siempre que no sean por temeridad del mismo conductor/a.

**Disposición adicional tercera.**

A los conductores que, por causas ajenas a la empresa, les fuera retirado el permiso de conducir, ya sea por la autoridad competente o por no reunir las aptitudes requeridas por la Ley vigente, será acoplado en otro trabajo que sea factible. De no ser así, la empresa deberá realizar el correspondiente expediente de regulación temporal de empleo ante la autoridad competente.

**Disposición transitoria.**

Ambas partes se comprometen a reunirse para negociar fórmulas que permitan suprimir los apartados a) y b) del artículo 36 sin que ello suponga detrimento en los derechos de los trabajadores.

**ANEXO I**

1. Salario base (artículo 30.a) anexo I) y salario hora (artículo 30.b) anexo I):

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA COMERCIO 2008  
(INCREMENTO 4,5 por 100)**

CATEGORIAS	NIVEL	SALARIO	SALARIO
		MES	HORA
Ingeniero y Licenciado	Nivel I	1.348,11 €	11,27 €
Director	Nivel I	1.348,11 €	11,27 €
Jefe de Personal	Nivel II	1.165,43 €	9,74 €
Jefe Adm. Financiera	Nivel II	1.165,43 €	9,74 €
Jefe de Compras o Ventas	Nivel II	1.165,43 €	9,74 €
Encargado General	Nivel II	1.165,43 €	9,74 €
Dependiente Mayor	Nivel I	1.083,45 €	9,06 €
Jefe de Almacén	Nivel II	1.066,20 €	8,90 €
Jefe de Grupo	Nivel II	1.066,20 €	8,90 €
Encargado Establecimiento	Nivel II	1.020,23 €	8,53 €
A.T.S.	Nivel II	987,05 €	8,25 €
Jefe o Encargado de Sección	Nivel I	1.009,74 €	8,43 €
Capataz	Nivel I	945,12 €	7,90 €
Repre/Viajante (sin incentivos)	Nivel II	1.057,77 €	8,84 €
Repre/Viajante (con incentivos)	Nivel III	936,65 €	7,83 €
Contable o Cajero	Nivel I	1.010,18 €	8,44 €
Escaparartista	Nivel II	992,89 €	8,30 €
Oficial Administrativo	Nivel II	987,26 €	8,25 €
Técnico Informático	Nivel II	987,26 €	8,25 €
Conductor de 1ª y Oficial de 1ª	Nivel II	986,10 €	8,25 €
Dependiente	Nivel II	987,26 €	8,25 €
Dibujante	Nivel I	1.088,61 €	9,10 €
Conductor de 2ª y Oficial de 2ª	Nivel I	955,66 €	7,98 €
Rotulista	Nivel I	925,41 €	7,73 €
Auxiliar Administrativo	Nivel I	916,76 €	7,66 €
Mozo Especialista	Nivel II	906,93 €	7,59 €
Ayudante Dependiente	Nivel II	840,44 €	7,02 €
Cobrador	Nivel II	840,44 €	7,02 €
Mozo ordinario	Nivel II	840,44 €	7,02 €
Reponedor - Merchandising	Nivel II	840,44 €	7,02 €
Auxiliar de Caja	Nivel III	806,70 €	6,74 €
Telefonista - Recepcionista	Nivel III	776,73 €	6,36 €
Personal de Limpieza	Nivel III	776,73 €	6,36 €

2. Ayuda cultural (artículo 34.4): Se establece la cuantía de 153,13 euros.

3. Jubilación anticipada (artículo 36.2): Quedan fijadas las siguientes cantidades:

- A los sesenta años de edad: 3.751,85 euros.
- A los sesenta y un años de edad: 3.469,99 euros.
- A los sesenta y dos años de edad: 2.813,92 euros.

-A los sesenta y tres años de edad: 2.579,42 euros.

-A los sesenta y cuatro años de edad: 948,22 euros.

4. Seguro de accidentes (artículo 36.3): Queda fijada la cuantía en 12.064,44 euros.

**ANEXO II****MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO**

Don/doña ....., con D.N.I. ...., domicilio en ....., de ....., que ha trabajado en la empresa ..... desde el ..... hasta el ..... con la categoría profesional de ....., declaro que he recibido de la misma la suma de ..... euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a .... de ..... de .....,

Firmado: .....

El trabajador SI/NO usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o representante sindical.

Sello y firma de la empresa.

**ANEXO III****MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA**

Don/doña ....., con D.N.I. ...., mediante el presente escrito vengo a comunicar a la empresa ..... mi decisión de cesar voluntariamente de mis obligaciones contractuales, y por tanto dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día .... de ..... de 20....

Toledo a .... de ..... de 20....

Firma del trabajador.

N.º I.-4841

**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION****TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCION PROVINCIAL DE TOLEDO****Edicto****Resolución de la Dirección de la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social por la que se declara sin efecto el aplazamiento por incumplimiento (TVA-986)**

Tipo/Identificador: 10 45106679514. Régimen: 0111. Número aplazamiento: 62 45 07 00043734. Domicilio: Calle Gárcola, número 16. Localidad: 45223 Seseña. D.N.I./C.I.F./N.I.F.: 0B83487249. Número documento: 45 00 986 08 002524832. Razón social: Aislamientos América, S.L.

En relación con el aplazamiento de pago concedido al sujeto responsable Aislamientos América, S.L., y con arreglo a los siguientes:

**Hechos**

Primero.- Por resolución de la Dirección de la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social, de fecha 17 de abril de 2007 se le concedió el aplazamiento de las deudas correspondientes al período octubre de 2006 a febrero de 2007 por importe de 16.625,89 euros.

Segundo.- En virtud de lo establecido en el apartado octavo de la citada resolución el aplazamiento quedará sin efecto por: Impago vencimiento.

Tercero.- Según los datos obrantes en esta Tesorería General de la Seguridad Social se ha comprobado que: Incumplimiento de los plazos mensuales.

**Fundamentos de derecho**

Primero.- Esta Dirección de la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social es el órgano competente para dictar la presente resolución conforme a lo dispuesto en la resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social de 16 de julio de 2004 (B.O.E. del 14 de agosto), según modificación introducida por la resolución de 4 de julio de 2005 (B.O.E. de 20 de julio).