

administración autonómica**SERVICIOS PERIFÉRICOS****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA
CIUDAD REAL
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Sector de Comercio en General para la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 24-06-2013 y en virtud de requerimiento efectuado por este Servicio Periférico de Empleo y Economía de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del convenio colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentados a través del Registro de Convenios Colectivos (REGCON) el 31-07-2013, por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), modificado por Decreto 116/2007, de 10 de julio y el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Este Servicio Periférico de Empleo y Economía de Ciudad Real.

Acuerda:

1º. Ordenar la inscripción de la resolución y el texto del convenio en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Servicio Periférico de Empleo y Economía, siendo su código 13000075011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 31 de julio de 2013.-El Coordinador Provincial, Federico Céspedes Castejón.

**ACTA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD
COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL**

Asistentes.

Representación empresarial CEOE-CEPYME:

Juan Mariano Moraga Expósito.

Jesús Donoso Angulo.

Araceli Doménech Sebastián (Asesora).

CC.OO.:

José María Ruiz Ruiz; Julián Menchén Carrasco; Felipe Burgos Herreros; Juan Ramón Maldonado.

Asesores: Antonio Cervantes; Gabriel Gallego Sánchez-Gil; Ángela Briones.

U.G.T.:

María Ángeles Turrillo Parra; Alfonsi Álvarez Magdaleno (Asesora).

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En Miguelturra, siendo las 17,00 horas, del día 17 de diciembre de 2012, se reúnen las personas relacionadas arriba, en calidad de representantes empresariales más significativas en el presente ámbito y organizaciones sindicales, con el objeto de constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la Actividad de Comercio en General de la provincia de Ciudad Real, y acuerdan:

Primero.-Que con esta reunión queda constituida la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Comercio en General de la provincia de Ciudad Real.

Segundo.-Que se emplazan para tener una reunión en la segunda quincena del mes de enero de 2013.

Tercero.-Se designan los siguientes domicilios a efectos de notificaciones:

CEOE-CEPYME.-Carretera de Ciudad Real-Valdepeñas, kilómetro 3. Miguelturra.

CC.OO.-Calle Alarcos, 24, 2ª planta. Ciudad Real.

U.G.T.-Calle Alarcos, 24, 1ª planta. Ciudad Real.

Sin más asuntos que tratar, se da por finaliza la reunión, firmando en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar arriba indicados.

(Firmas ilegibles).

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO GENERAL 2013

Asistentes.

Parte empresarial:

María Victoria Gutiérrez, Lobato; Jesús Donoso Angulo, Araceli Doménech Sebastián (Asesora).

Parte social:

CC.OO.:

Julián Menchén Carrasco.

Felipe Burgos Herreros.

José María Ruiz Ruiz.

Gabriel Gallego Sánchez-Gil (Asesor).

Francisca Navarro Jiménez (Asesora).

Ángela Briones Manzano (Asesora).

U.G.T.:

María Ángeles Turrillo.

Alfonsi Álvarez Magdaleno (Asesora).

Ramón Correoso Martínez (Asesor).

En Ciudad Real, siendo las 11,00 horas del día 21 de junio de 2013 se reúnen los arriba relacionados, en la sede de la U.G.T. de Ciudad Real en calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Comercio General, adoptan los siguientes.

Acuerdos:

Primero.-Que tras varias reuniones mantenidas por la mesa negociadora, han llegado a un acuerdo por el cual se pacta un nuevo convenio colectivo que contempla los siguientes términos:

Vigencia: (2013, un año). El convenio inicia sus efectos el 1-1-2013 y finaliza su vigencia el 31-12-2013.

Subida salarial: Se mantendrá durante el año de vigencia 2013, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2012.

Segundo.-Las modificaciones efectuadas en el texto del convenio colectivo serán efectivas a par-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

tir de la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. Las partes se comprometen en la próxima negociación del convenio, a negociar el artículo 30 del mismo, referido a enfermedad o accidentes.

Tercero.-En materia relativa a contratos de trabajo (artículos 8, 9, 10) distribución de la jornada (artículo 15), jubilación (artículo 29), cláusula de descuelgue (artículo 47), resultará de aplicación las disposiciones legislativas que se encuentren en vigor en cada momento.

Cuarto.-Adjuntar el nuevo texto del convenio colectivo con sus respectivas tablas salariales.

Quinto.-Eleva copia del presente acta y texto adjunto del convenio a la autoridad laboral competente para su registro, archivo y publicación.

Sexto.-Designar a efectos de notificaciones los presentes domicilios:

- Asociación Provincial de Empresarios de Comercio General.

Edificio CEOE-CEPYME (Carretera Valdepeñas Kilómetro 3, 13170-Miguelturra).

- Unión General de Trabajadores.

Calle Molinos de Viento, 1. 13200-Manzanares (Ciudad Real).

- Comisiones Obreras.

Calle Alarcos, 24, 2ª planta. 13002-Ciudad Real.

Y en prueba de conformidad firman las partes la presente acta a los efectos oportunos.

(Firmas ilegibles).

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DE COMERCIO GENERAL DE CIUDAD REAL

SUBSANACIÓN DEFECTOS TEXTO DEL CONVENIO.

En Ciudad Real, siendo las 10,00 horas del 31 de julio de 2013, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Comercio General de Ciudad Real, al objeto de subsanar y modificar los defectos detectados por parte del Jefe de Servicio de Trabajo del Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía en Ciudad Real, en el texto del convenio que se registró ante este organismo con fecha 22-07-2013, expediente 13/01/0057/2013. Localizador del trámite: RM82S147.

Las partes acuerdan tratar y subsanar los defectos tal y como se detallan a continuación.

PRIMERO.

Registrar de nuevo el texto en PDF del convenio con el error subsanado.

SEGUNDO.

Artículo 29. Jubilación. Jubilación anticipada.

El artículo queda de la siguiente manera; "En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 27/2011 de 1 de agosto y en el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo y demás normativas que sean de aplicación en cada momento.

Jubilación parcial mediante contrato de relevo.

El artículo queda de la siguiente manera; "Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo que lo soliciten y reúnan los requisitos legales para ello, podrán acceder a la jubilación parcial según la legislación regulada en cada momento. El trabajado/a que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa quedando esta obligada a aceptar dicha decisión y a contratar mediante un contrato de relevo a un trabajador/a desempleado/a o eventual de la citada empresa.

TERCERO.

Respecto a la advertencia que hace la resolución sobre artículo 85 del E.T. en su apartado 1, "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral".

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Esta comisión decide incluir una cláusula adicional en el texto del convenio. La cláusula queda de la siguiente manera; "La mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, y la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al capítulo IV del Acuerdo Marco de Comercio (AMAC)".

CUARTO.

Se procede a la modificación solicitada y se adjunta acta corregida.

QUINTO.

Remitir este acta de subsanación junto con el texto íntegro del convenio con las modificaciones producidas al Servicio Periférico de la Consejera de Empleo y Economía en Ciudad Real a efectos de depósito, registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, delegando para ello, a don Antonio Cervantes Jiménez, con D.N.I. 70730668-X, como responsable de Acción Sindical de Unión Provincial de CC.OO.

Sin más asuntos de tratar firman la presente acta, los miembros de la comisión negociadora citada a continuación:

Por parte de la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio de Ciudad Real, Araceli Doménech Sebastián.-Por CC.OO., Gabriel Gallego Sánchez-Gil.-Por U.G.T., Alfonsi Álvarez Magdaleno.

**CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO
EN GENERAL PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA EL AÑO 2013**

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.**Artículo 1.-Ámbito territorial.**

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

Asimismo, será de aplicación el convenio a los trabajadores/as de aquellas empresas que, domiciliadas fuera de esta provincia, desempeñarán en esta su actividad aunque fuera temporalmente. En estos dos últimos supuestos, el trabajador/as podrá optar por el convenio que más le favorezca.

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

Artículo 2.-Ámbito funcional.

Este convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de comercio en general.

Se exceptúa el sector de comercio textil y las que tengan convenio colectivo propio.

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

Artículo 3.-Ámbito personal.

De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas en aquél incluidas.

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

Artículo 4.-Vigencia y denuncia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

La duración del presente convenio se fija en un año, desde el primero de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de diciembre de 2013. No obstante, todas las cláusulas del presente convenio se mantendrán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual, sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula adicional tercera.

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

Artículo 5.-Revisión salarial.

Queda en suspenso durante la vigencia de este convenio el artículo 5 que no será de aplicación durante el período de vigencia de este convenio, no existiendo en consecuencia, ni siendo de aplicación, ninguna revisión salarial.

Artículo 6.-Garantía personal, absorción y compensación.

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

CAPÍTULO II.-CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 7.-Carné de manipulador.

Como requisito previo imprescindible para poder trabajar y contratar en el subsector de comercio alimentación, los trabajadores/as de este subsector deberán estar en posesión del carné de manipulador de alimentos.

Artículo 8.-Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo y el convenio colectivo aplicable. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador/a una vez registrado en la Oficina de Empleo.

El acto de la firma si el trabajador/a así lo solicitase, deberá realizarse en presencia de una persona que represente al Comité de Empresa, elegido por dicho Comité entre sus miembros al efecto, y/o Delegado/a de Personal.

Igualmente se facilitará de inmediato copia de los contratos al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

Las empresas y los trabajadores/as, cumplirán estrictamente los Decretos y normas vigentes sobre contratación laboral obligándose a conocer previamente su contenido y disposiciones para formalizar los contratos de trabajo.

* Contrato eventual por circunstancias de la producción:

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

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

- Ventas especiales; campañas específicas; promociones; aniversarios.
- Consolidación comercial en los casos de creación, reformas o ampliaciones de establecimientos, secciones, servicios.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Excesos de pedidos; acumulación de tareas.
- Cobertura provisional de puestos de trabajo permanentes que hayan quedado vacantes por resoluciones contractuales cualquiera que sea su causa.

Artículo 9.-Contrato indefinido.

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

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

A) Conversión de eventuales en indefinidos:

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

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

B) Los/as trabajadores/as desempleados/as:

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

- Jóvenes de 18 a 29 años de edad (ambos inclusive).
- Parados/as de larga duración que lleven inscritos al menos un año como demandantes de empleo.
- Mayores de 45 años de edad.
- Personas con discapacidad.
- Mujeres en oficios subrepresentadas.

Incentivos:

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

Estabilidad en el empleo:

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

Hasta 30 trabajadores: 50%.

De 31 a 50: 65%.

50 en adelante: 75%.

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

Artículo 10.-Contratos de formación.

“Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años con los requisitos legalmente exigidos.

El límite máximo de edad, no será de aplicación cuando el contrato se efectúe con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

La retribución del trabajador será del 80% para el primer año, y del 90% para el segundo año de duración del contrato, respectivamente. Estos porcentajes salariales se calcularán sobre la categoría de Ayudante del presente convenio colectivo.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente”.

Artículo 11.-Vacantes.

Las vacantes que se produzcan, serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto.

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

Artículo 12.-Promoción.

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

Artículo 13.-Período de prueba.

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

- Personal técnico titulado, tres meses.
- Personal administrativo, cuarenta y cinco días.
- Resto del personal, quince días.

Artículo 14.-Expedientes de crisis.

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

Las empresas que se propongan tramitar expediente de crisis, facilitarán a la representación de los trabajadores/as de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

En el supuesto de suspensión temporal de los contratos, de toda o parte de la plantilla, la empresa y los/as trabajadores/as, podrán convenir complementar a cargo de aquella las prestaciones por desempleo, en la cuantía que se fije.

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

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

CAPÍTULO III.-JORNADA, HORARIO, DESCANSOS.

Artículo 15.-Jornada laboral.

La jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1.790 horas para el año 2013.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 16.-Horario de trabajo.

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

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

Artículo 17.-Calendario laboral.

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

CAPÍTULO IV.-VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**Artículo 18.-Vacaciones.**

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

Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de mayo a septiembre. Aquellos trabajadores/as que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización, una bolsa de vacaciones equivalente al 25% del salario base mensual correspondiente a su categoría, con un mínimo de 192,52 euros para el año 2013.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con la incapacidad temporal derivada de embarazo, del parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que corresponde.

Artículo 19.-Lactancia.

La mujer por su voluntad podrá sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas equivaliendo a veinte días naturales.

Artículo 20.-Reducción de jornada.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con incapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 21.-Paternidad.

El trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre (o al otro progenitor en caso de parejas homosexuales) y es independiente del disfrute compartido del período de descanso por maternidad. Este derecho podría ejercerse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, la resolución judicial de adopción o acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente después

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

de la finalización de dicha suspensión.

Artículo 22.-Licencias.

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

a) Por matrimonio del trabajador/a, veinte días naturales.

b) Por nacimiento de hijo/a tres días ampliables a cinco si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

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

c) Por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y cónyuge, tres días naturales ampliables a cinco si existe un desplazamiento fuera de la residencia del trabajador. El quinto día de desplazamiento para los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, estará condicionado a la distancia de 100 km. desde la residencia del trabajador/trabajadora.

d) Por fallecimiento de los/as familiares que se citan en el apartado anterior, tres días naturales ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia del trabajador/a.

e) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, un día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional Académica y Social previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

j) Cuatro días al año para atender asuntos propios, preavisando a la empresa con un mínimo de cinco días.

k) Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a los hijos/hijas menores de doce años, previa justificación.

Artículo 23.-Excedencia especial.

Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Para la concesión de esta excedencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión, desde la fecha de la petición, que deberá ser hecha por escrito.

Las empresas podrán contratar para suplir al trabajador/a en situación de excedencia especial

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

sin sueldo, otro trabajador/a mediante un contrato de interinidad.

Artículo 24.-Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

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

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

De mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se podrá optar entre la compensación económica de las horas extraordinarias que realice, o su compensación por descansos acumulados a vacaciones o bien en el período que ambas partes acuerden a propuesta del trabajador/a, en una proporción de una hora y treinta minutos de descanso por cada hora extraordinaria.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

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

Artículo 25.-Desplazamientos.

Se procurará realizar los desplazamientos dentro de la jornada de trabajo, computándose el tiempo de los mismos como jornada efectiva de trabajo. Se computarán como horas extraordinarias, las que exceda de la jornada diaria, precediéndose al respecto conforme al artículo 24 del presente convenio.

En caso de que el trabajador/a utilice para los desplazamientos vehículo propio se le abonará 0,22 euros por kilómetro realizado para el año 2013 y en todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as vinieran percibiendo.

CAPÍTULO V.-CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 26.-Ayuda por fallecimiento.

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

Artículo 27.-Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, sobrevenida cualquiera de ellas por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes del fallecido/a la cantidad de 25.000 euros para el año 2013, sin que esta indemnización sea óbice para las percepciones del subsidio correspondiente.

Artículo 28.-Ayuda por jubilación.

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

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

- Jubilación a los 60 años, con veinte de antigüedad en la empresa: 12 mensualidades.
- Jubilación a los 61 años, con veinte de antigüedad en la empresa: 10 mensualidades.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Artículo 29.-Jubilación.

JUBILACIÓN ANTICIPADA.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 27/2011 de 1 de agosto y en el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo y demás normativas que sean de aplicación en cada momento.

JUBILACIÓN PARCIAL MEDIANTE CONTRATO DE RELEVO.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo que lo soliciten y reúnan los requisitos legales para ello, podrán acceder a la jubilación parcial según la legislación en cada momento. El trabajador/a que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa quedando ésta obligada a aceptar dicha decisión y a contratar mediante un contrato de relevo a un/a trabajador/a desempleado/a o eventual de la citada empresa.

Artículo 30.-Enfermedad o accidentes.

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

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

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro (100%) de sus retribuciones aunque el trabajador/a haya sido sustituido desde el primer día del séptimo mes de baja y hasta el último día del decimosegundo día de baja.

Los contratos de formación se regirán por su normativa específica en lo referente a la I.T.

CAPÍTULO VI.-SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 31.-Prevención de Riesgos Laborales.

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

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, a si 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”.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 32.-Reconocimientos médicos.

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

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa se le facilitará al trabajador/a copia inteligible del mismo.

La Comisión Mixta del Convenio instará a las Empresas y a los trabajadores/as al cumplimiento de este artículo, procediendo a denunciar ante la autoridad laboral competente las negativas o demora injustificadas.

CAPÍTULO VII.-CONDICIONES ECONÓMICAS.**Artículo 33.-Salario base e incremento salarial.**

Se mantendrá durante el año de vigencia de 2013, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2012.

Se establece como salario mínimo sectorial para trabajadores mayores de 18 años correspondiente a este convenio el fijado en el nivel VIII de la tabla salarial anexo I y que es de 12.969,30 euros para el año 2013.

Artículo 34.-Plus compensatorio/antigüedad.

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

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

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

La cuantía del plus compensatorio para el año 2013, será de 678,67 euros/año ó 56,56 euros/mes.

Artículo 35.-Pagas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 36.-Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 37.-Plus de transportes.

Se establece un plus de transportes igual para todos los niveles y categorías profesionales, que se abonará por día efectivo de trabajo y cuya cuantía será de 3,58 euros para el año 2013.

Artículo 38.-Quebranto de moneda.

Por este concepto se establece un porcentaje del 5% sobre el salario base, que percibirá el personal de caja, así como aquél que de forma habitual y continuada realice funciones de entrega y cobro de mercancías fuera del establecimiento.

En el caso de que indistintamente atiendan estas funciones varios trabajadores/as, este complemento se repartirá entre ellos/as proporcionalmente al salario que cada uno/a perciba.

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

Artículo 39.-Traslado eventual o cambio de residencia.

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

Artículo 40.-Salidas, viajes y dietas.

Todos los/as trabajadores/as que por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquélla en que radique la empresa o taller, disfrutará sobre su salario de una dieta completa de 44,23 euros para el año 2013 (dos comidas y pernoctación fuera de la residencia) repartida de la siguiente manera:

- Por comida: 5,69 euros.
- Por cena: 11,41 euros.
- Por pernoctación y desayuno: 26,26 euros.

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

Artículo 41.-Prendas de trabajo.

Las empresas dotarán a su personal de dos prendas de trabajo (mono o bata), al año. En aquellos centros de trabajo de excepcional grado de deterioro de las prendas, se insta a las empresas a que doten de otras, cuando parezcan las últimamente dotadas como indecorosas. En el caso de que la empresa optase por la no dotación de estas prendas, todo el personal cualquiera que fuera su categoría y función percibirá una suma de 74,69 euros para el año 2013, como compensación respectiva para el citado año.

Al personal que habitualmente realice su trabajo a la intemperie, se le dotará de una prenda impermeable de abrigo al año (anorak-impermeable), o en su defecto 144,18 euros para el año 2013.

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

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

Artículo 42.-Pagos de nóminas.

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO VIII.-DERECHOS SINDICALES.

Artículo 43.

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

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

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

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

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

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

e) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales las Empresas descontarán de la nómina mensual de estos trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondientes, que será entregada o depositada colectivamente donde sea indicado por los trabajadores/as o la Central Sindical interesada.

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

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

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

Los comités de empresa o delegados/as de personal y las direcciones de personal de las empresas, velarán y valorarán este tema protegiendo la intimidad del trabajador o trabajadora, si así fuese requerido.

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

CAPÍTULO IX.-OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 44.-Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, integrada por seis personas de entre los componentes de la Comisión Negociadora del mismo, siendo vocales de ésta tres empresarios/as y tres trabajadores/as.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

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

Artículo 45.-Legislación subsidiaria.

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

Artículo 46.-Unidad de lo pactado.

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

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

Artículo 47.-Cláusula de descuelgue.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo de la empresa y los representantes legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 E.T., se podrá proceder previo desarrollo de consultas en los términos establecido en el artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

En cuanto a las materias, requisitos de inaplicación y representación de los trabajadores, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 82. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL.-Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, y la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al capítulo IV del Acuerdo Marco de Comercio (AMAC).

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

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA (A.S.E.C.).-Las partes firmantes de este convenio acuerdan adherirse al acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En materia relativa a contratos de trabajo (artículos 8, 9, 10), distribución de la jornada (artículo 15), jubilación (artículo 29), cláusula de descuelgue (artículo 47), resultara de aplicación las condiciones legislativas que se encuentren en vigor en cada momento.

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

Queda suspenso durante la vigencia de este convenio el artículo 5 referido a la cláusula de revisión salarial, por lo tanto, no será de aplicación ninguna revisión.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA.-Las partes se comprometen a incluir en el texto del convenio los compromisos que las Centrales Sindicales y CEOE-CEPYME asuman en materia de negociación colectiva en esta provincia.

DISPOSICIÓN FINAL.-En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio se llegará a Acuerdo Estatal para el Sector de Comercio Alimentación, se negociará automáticamente Convenio Provincial para el Sector de Comercio Alimentación. Durante el período de negociación continuará en vigor el presente convenio.

(Firmas ilegibles)

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL PERÍODO DEL PRIMERO DE ENERO DE 2013 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO EN GENERAL DE CIUDAD REAL

Nivel	Categoría	Euros
I	Titulado Grado Superior y Director y asimilados	1.133,25
II	Titulado Grado Medio, Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado-General y asimilados	1.056,08
III	Jefe Administrativo y asimilados	1.032,87
IV	Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén, Jefe de Sección Administrativa, Dependiente Mayor y Ayte. Técnico Sanitario y asimilados	981,22
V	Encargado de Establecimiento, Viajante, Dependiente de 1ª, Contable, Cajero, Oficial Administrativo, Conductor de Vehículos de más de 3.500 kg., y Oficial de Primera de Oficio y asimilados	960,36
VI	Dependiente de 2ª, Conductor Repartidor con vehículo de menos de 3.500 Kg., y Profesional de Oficio de Segunda y asimilados	901,67
VII	Ayudante, Auxiliar Administrativo y Mozo Especializado y asimilados	883,16
VIII	Mozo, Cobrador y Vigilante y asimilados	864,62
IX	Aprendiz de 16 a 17 años y asimilados (sin contrato de formación)	590,71
X	Personal de Limpieza por horas y asimilados	7,30

Plus de transportes	Todos los niveles	3,58 euros/día
---------------------	-------------------	----------------

Plus compensatorio/antigüedad 678,67 euros/año ó 56,56 euros/mes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Artículo 22 Desplazamientos: 0,22 euros kilómetro.

Artículo 24 Indemnización por accidente de trabajo: 25,00 euros.

Artículo 18 Bolsa de vacaciones: 192,52 euros.

Artículo 40 Dietas: Comida: 15,69 euros; cena: 11,41 euros; pernoctación y desayuno: 26,26 euros.

Artículo 38 Prendas de Trabajo: 74,69 euros. Anorak-impermeable: 144,18 euros.

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 5108

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>