

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.-PARTES CONTRATANTES.

El presente convenio se concierda dentro de la normativa vigente, entre las representaciones de los empresarios pertenecientes a la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos y de los trabajadores pertenecientes a las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T., sindicatos más representativos a nivel provincial.

Artículo 2º.-ÁMBITO TERRITORIAL.

Este convenio colectivo de trabajo, obliga a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 3º.-ÁMBITO FUNCIONAL.

Los preceptos de este Convenio obligan exclusivamente a las empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos destinados a la alimentación de las personas, con excepción de aquellas que tengan Convenio establecido; cualquiera que sea su ámbito y vigencia.

Sin ánimo de exhaustividad a continuación se relacionan algunas de las actividades incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo: ultramarinos, autoservicio, pequeño supermercado, frutería, carnicería, pescadería, pollería, huevería, charcutería, lechería, quesería, encurtidos, frutos secos, golosinas y congelados.

Artículo 4º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas encuadradas dentro del ámbito territorial y funcional sin más excepciones que las que señala el artículo 1 del R.D Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.-VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y surtirá efectos económicos desde el 1º de enero de 2011. Su duración será de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre del 2014.

El presente Convenio se entenderá tácitamente denunciado a su vencimiento, lo que se pacta a los efectos previstos en el artículo 85.3d) del R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Este convenio mantendrá su vigencia mientras no sea sustituido por otro.

Artículo 6º.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Todas las mejoras pactadas en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter global que se establezcan, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

Artículo 7º.-GARANTÍA “AD PERSONAM”.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente “ad personam”, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

Artículo 8º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica y posible absorción, serán consideradas globalmente en su estimación económica anual.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES

Artículo 9º.- SALARIOS Y REVISIÓN SALARIAL.

Se abonarán mensualmente dentro de los cuatro días naturales siguientes a su devengo, en el modelo oficial.

Para el año 2011, los salarios pactados son los que se reflejan en las tablas salariales correspondientes al año 2010, ya que la subida salarial para dicho año es del 0%. Se adjuntan a efectos informativos las tablas para el año 2011.

Para los años 2012 y 2013 los salarios serán los que figuran en las tablas salariales adjuntas y que resultan de aplicar una subida a cada uno de dichos ejercicios del 1%.

Sólo en caso de que el IPC real registrado en España, acumulado durante el periodo 1/1/2011 a 31/12/2013 sea superior al 6%, las tablas del año 2013 serán revisadas e incrementadas en un 0,75%. Esta posible revisión, si finalmente se llevase a efecto, será tomada en cuenta para determinar las tablas de 2014. En caso de que procediera esta revisión para el año 2013, se generarán atrasos pagaderos desde el 1/1/2013 al 31/12/2013.

Las tablas salariales para el año 2014, serán el resultado de aplicar a las tablas salariales de 2013, en su caso revisadas, el porcentaje que resulte ser el IPC real del año 2013. Así, una vez conocida esta magnitud y la posible revisión salarial del párrafo anterior, se elaborará la tabla salarial para 2014, la cual será definitiva, sin que quepa revisión salarial alguna sobre la misma.

Artículo 10.- COMPLEMENTOS SALARIALES.

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Este concepto, quedó suprimido de forma definitiva, tanto en sus aspectos normativos como retributivos a partir del 31 de diciembre de 1998- BOP 4.6.98 – mediante la oportuna compensación económica, que se integró en el recibo de salarios bajo la denominación de “antigüedad consolidada”.

Dicho concepto no es compensable o absorbible, ni participa en los incrementos salariales que se pacten en Convenio Colectivo.

En consecuencia, ningún incremento de la antigüedad consolidada, ni devengo de nuevas antigüedades podrán derivarse del presente Convenio.

NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el incremento del 25% del salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

DESCUENTO EN COMPRAS.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un descuento de al menos un 5% sobre las compras que realicen en los establecimientos de la empresa, que ésta designe.

PLUS DE ADAPTACIÓN PROFESIONAL.

Se establece este plus, con objeto de que el personal mantenga una permanente adaptación a los requerimientos de su puesto de trabajo a nivel formativo.

Para tener derecho a percibir este complemento es necesario que el trabajador haya agotado sus posibilidades de promoción profesional, por encontrarse en el nivel profesional superior al que puede acceder por el transcurso del tiempo y la realización de la formación necesaria, la cual será provista, por las empresas, de acuerdo con la promoción profesional establecida en el presente Convenio.

Al margen de la pertenencia al nivel profesional que se indica en el párrafo anterior, para generar el derecho a recibir este Plus será necesario acreditar documentalmente haber recibido al menos 20 horas de formación presencial en el año inmediatamente anterior.

La formación recibida deberá tratar conocimientos y materias relacionadas con las actividades y habilidades propias del puesto de trabajo. A efectos de determinar la formación hábil se estará a lo establecido en los Artículos reguladores de la formación y la promoción profesional.

El cómputo del plazo para recibir dicha formación comenzará el 1 de enero de 2008, de manera que será necesario recibir 20 horas de formación antes del 1 de enero de 2009 para percibir el plus durante todo el año 2009.

Este plus es temporal y no consolidable de forma que se percibirá únicamente durante el año inmediatamente posterior al que se hayan recibido las horas de formación requeridas, perdiéndose inexorablemente al finalizar el año natural; todo ello sin perjuicio de la posibilidad de generar este plus todos los años de este Convenio si se cumplen los requisitos establecidos.

El importe del plus será el 1% de su salario base anual, prorrateado en las 15 pagas.

Nadie estará obligado a recibir la formación necesaria para la generación de este plus.

La formación que haya sido empleada por el trabajador para obtener una promoción profesional no será válida a los efectos de generar este plus.

DIETAS.

Todos aquellos trabajadores que por necesidades de servicio y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas a donde radique la Empresa deberán percibir una compensación en concepto de dietas por un importe de 45 € cuando se trate de dieta completa y de 25 € por media dieta. No incluye pernocta.

PLUS DE DESPLAZAMIENTO.-

Los trabajadores que presten servicios en polígonos industriales percibirán como complemento por este concepto la cantidad de 3,5 euros por día trabajado durante la vigencia del convenio.

Artículo 11º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Con el carácter de complemento salarial se abonarán tres Gratificaciones Extraordinarias en Navidad, Verano y Beneficios, en la cantidad de una mensualidad del Salario Base de este Convenio más la antigüedad consolidada cada una de ellas. La paga de Verano será abonada antes del día 20 del mes de julio y la de Navidad antes del 20 de diciembre de cada año y la de Beneficios antes del 30 de marzo del año siguiente.

Serán calculadas conforme a los nuevos salarios pactados en este Convenio, más los aumentos periódicos por años de servicio.

Estas pagas tendrán carácter anual, salvo que sus empresas tengan establecida una fórmula distinta de liquidación, correspondiendo a los trabajadores que se incorporen o cesen durante los años de vigencia de este Convenio las partes proporcionales correspondientes a las mismas.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 12º.-JORNADA LABORAL.

La jornada máxima legal de trabajo para el personal afectado por el presente convenio durante toda la vigencia del Convenio Colectivo será de 1794 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a sábado.

Para los trabajadores que realicen jornada en la tarde de los sábados, se establece un sistema de descansos complementarios, en función de los siguientes turnos, que serán rotatorios, iniciándose el descanso en cualquiera de ellos, pero garantizando la rotación en el orden aquí descrito, de la siguiente manera:

Primera tarde del sábado trabajado, se descansará el sábado completo de la siguiente semana.

Segunda tarde de sábado trabajado, se descansará la mañana del lunes de la siguiente semana.

Tercera tarde de sábado, se descansará una mañana o una tarde de cualquier otro día de la semana siguiente, a opción de la empresa.

Cuando concurren dos días festivos se guardarán ambos, salvo disposición superior o gubernativa.

Artículo 13º.-VACACIONES.

Las vacaciones serán de 31 días naturales. Su disfrute se realizará durante 21 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y los restantes fuera de dicho período de verano, y en todo caso, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El calendario vacacional respetará necesariamente el mantenimiento de la debida atención al público, para lo que se efectuará una distribución racional entre las distintas secciones de la empresa para el mantenimiento del servicio.

Si a propuesta del empresario, por necesidades del servicio y/u organización del trabajo, y siempre que lo acepte el trabajador, éste no disfruta su período vacacional de verano de 21 días dentro de las fechas expresadas en el párrafo anterior, tendrá derecho a que se le abone una indemnización de 135 euros.

Las vacaciones se iniciarán en lunes si no es festivo, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Si previo al inicio de las vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad grave, se fijará de mutuo acuerdo un nuevo período de disfrute. Si se produjera el alta durante el período vacacional, los días hasta su finalización se considerarán de efectivo disfrute.

Se entenderá enfermedad grave la estancia hospitalaria superior a 48 horas o la intervención quirúrgica que por prescripción facultativa requiera una convalecencia equivalente.

Si las vacaciones no pudieran ser disfrutadas durante el año natural en el que se generan, podrán disfrutarse durante el primer trimestre natural del año siguiente.

CAPÍTULO IV

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 14º.-PERMISOS RETRIBUIDOS.

1.- Los trabajadores/as disfrutarán de licencias retribuidas en los casos y circunstancias que determina el acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, complementada con lo que establece la Ley 1/95 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones en vigor.

Además, los trabajadores/as dispondrán de un día libre retribuido para asuntos propios. Su disfrute deberá anunciarse con una semana, al menos, de antelación, salvo en casos de extrema o perentoria necesidad y no podrá ser utilizado para formar los denominados “puentes” ni podrá coincidir con otras solicitudes del personal por la misma causa, que impliquen el disfrute de este día por un número de trabajadores que sobrepase el 10% de la plantilla de cada centro de trabajo. En estos casos se disfrutará por quienes hubieren presentado antes su solicitud.

- Dos días por nacimiento de hijo, de los cuales, uno al menos, debe ser laborable; ampliándose a cuatro días cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.
- Hasta doce horas al año para acompañar a familiares con los que se conviva de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad a consulta médica. Deberá preavisarse con al menos 48 horas de antelación, siempre que sea posible, y deberá acreditarse la causa mediante el oportuno certificado médico.
- Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro si el trabajador hubiera de realizar un desplazamiento al efecto. El permiso por hospitalización se podrá utilizar mientras el familiar permanezca en el hospital.
- En caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables, ampliándose a cinco en caso de desplazamiento al efecto.

Únicamente los permisos recogidos en los cuatro párrafos anteriores se extenderán y serán de aplicación en los mismos términos para las parejas de hecho legalmente constituidas. A tal efecto deberá acreditarse la condición de pareja de hecho mediante certificación emitida por el registro correspondiente o en caso de no existir tal registro en el municipio, mediante certificación de convivencia.

2.- A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto de la mujer trabajadora, la suspensión del contrato tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, a distribuir entre los cónyuges a opción de la interesada, siempre que las 6 primeras semanas inmediatamente posteriores al parto sean disfrutadas por la madre.

Igualmente, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora, con la misma finalidad.

Este permiso de lactancia, que podrá acumularse a la finalización de la baja por maternidad, se prolongará durante los 12 días consecutivos siguientes a la finalización del periodo de maternidad y/o vacaciones si no hubieran sido disfrutadas.

CAPÍTULO V.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 15°.-INCAPACIDAD TEMPORAL

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en el acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrán derecho a los siguientes:

1°.-En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social o Mutua, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses aunque el trabajador haya sido sustituido.

2°.-Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco

años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

Artículo 16º.- PLUS DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA-

Los trabajadores, al cumplir cada decenio de permanencia en una misma empresa percibirán por una sola vez una paga por importe del salario base mensual, que podrá ser prorrateada en los doce meses siguientes a la fecha de generación. Se generará una sola paga por cada decenio cumplido.

Este plus se percibirá únicamente por los trabajadores que cumplan decenio a partir del 1 de enero de 2008.

Artículo 17º.- SEGURO DE ACCIDENTES Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

Las Empresas afectadas por el presente convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias, con independencia de las legalmente establecidas y cuya cuantía se establece:

- **Fallecimiento por accidente laboral:**
Indemnización: 19.000 Euros a percibir por los herederos.
- **Incapacidad Permanente Total o Absoluta por Accidente Laboral o Gran Invalidez:**
Indemnización: 22.000 Euros, a percibir por el inválido.

La póliza estará siempre en vigor independientemente de cómo se encuentre el convenio.

Los riesgos a cubrir por el seguro aquí pactado, serán al menos los expresamente contemplados en la póliza tipo que queda a disposición de empresas y trabajadores en las Centrales Sindicales y la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos para su consulta.

Los empresarios deberán incluir en su póliza de responsabilidad civil, los deterioros, roturas o pérdidas de los bienes materiales de sus empleados producidos en el desarrollo de su actividad laboral.

En caso de que la empresa se viera obligada a abonar al trabajador una indemnización por responsabilidad civil derivada de accidente laboral que diera lugar al percibo de las cantidades aseguradas, éstas serán detraídas de la cantidad total a pagar por la empresa.

Artículo 18º.- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, y en especial en lo referente a las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre suspensión de contrato por maternidad y permiso de lactancia recogidos en los artículos 48.4 y 37.4 del citado Estatuto. Igualmente las partes asumen la Ley de Igualdad en su integridad.

Artículo 19.- JUBILACIÓN FORZOSA

Los trabajadores se jubilarán con carácter forzoso al cumplir la edad ordinaria de jubilación a los 65 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubiertos como mínimo los años necesarios de cotización a la Seguridad Social, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva , al 100%.
2. La empresa deberá contratar a otro trabajador para su plantilla con contrato indefinido.

Artículo 20.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de entre los límites legales, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años.

El trabajador podrá concentrar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario dentro de los porcentajes establecidos. La concesión de la jubilación parcial será obligatoria para la empresa.

La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

Cuando los trabajadores/ as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en los límites máximos legalmente previstos de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa dentro de cada año natural restante para la jubilación.

Artículo 21.- CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

Las parte firmantes de este convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén en colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndole el derecho de presentar denuncias.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22°.-FALTAS MUY GRAVES.

Las conductas de acoso sexual en el trabajo serán consideradas como ataque a la libertad y a la dignidad de la persona, tipificándose expresamente tal conducta como falta muy grave, siendo sancionable a tenor de lo previsto para tales faltas en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Para el resto de las faltas se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco para la sustitución de la Ordenanza de Comercio de 1996 y disposiciones vigentes de carácter general.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL EN EL TRABAJO.

Artículo 23°.-SALUD LABORAL.

Las partes firmantes de este acuerdo declaran su voluntad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, con especial atención a la prevención de riesgos laborales, comprometiéndose a una puntual observancia de las prescripciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, de 8 de noviembre.

En concordancia con lo antes expuesto, todas las empresas del sector, dispondrán de la Evaluación de Riesgos actualizada; un Plan de Prevención. A los efectos del Servicio de Prevención, se estará a la normativa vigente.

Para ello, ambas partes convienen en colaborar para la información y formación de los trabajadores, respecto de los concretos y específicos riesgos derivados del trabajo en el comercio.

A tal efecto, los Delegados de Prevención, designados de entre los representantes de los trabajadores dispondrán de una hora adicional mensual, que habrán de dedicar necesariamente a la colaboración con la dirección de la empresa y los trabajadores del centro, en la mejora de la acción preventiva en el centro de trabajo.

El cambio de Mutua se consultará previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 24°.-ROPA DE TRABAJO

En los trabajos en que el personal desarrolle su trabajo cara al público las empresas proporcionarán a los trabajadores tantas prendas blancas cuantas sean necesarias para tener tres en juego. El personal obrero será provisto de dos buzos o, monos de trabajo y el personal administrativo tendrá una prenda (guardapolvo o chaqueta) para el desarrollo de su actividad.

CAPÍTULO VIII.- CONTRATACIÓN

Artículo 25°.-CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses dentro de un período de 18.

En caso de haberse concertado para plazo inferior, podrá prorrogarse, por una sola vez, sin sobrepasar la duración máxima convenida.

Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del Convenio, podrán prorrogarse hasta los 12 meses en las condiciones y forma detalladas en el presente artículo.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización equivalente a doce días de salario por año trabajado, encontrándose incluida dentro de dicha cantidad resultante, la indemnización legal correspondiente contemplada en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26°.- CONTRATOS TEMPORALES DE DURACIÓN DETERMINADA Y FORMATIVOS.

Los contratos en prácticas serán retribuidos con un salario equivalente al 80% el primer año y el 90% en el segundo del establecido en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente.

Dichos contratos llevarán consigo el derecho a un indemnización de dos días por mes en el supuesto de que el trabajador no siga prestando sus servicios en la empresa.

A su finalización se entregará al trabajador el correspondiente certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos desempeñados y las tareas realizadas.

En los contratos para la formación, la retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo interprofesional, siempre que el tiempo de formación no supere el 15% del total.

Artículo 27° PERIODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba para las personas de nuevo ingreso en la empresa de 3 meses para los del Grupo I, 1 mes para los del Grupo II y de 15 días para los del Grupo III.

Artículo 28° CESE Y PREAVISO

En los contratos de duración superior a 6 meses será obligatorio tanto para la empresa como para el trabajador preavisar por escrito con una antelación mínima a la finalización del contrato de un mes si pertenece al Grupo Profesional I y con siete días de antelación, si pertenece al Grupo Profesional II o III; no obstante, si quien desee abandonar la empresa fuera el único vendedor adscrito a un establecimiento, el preaviso deberá ser de al menos quince días.

El incumplimiento del preaviso establecido, por cualquiera de las partes, dará lugar a la otra a abonar o descontar de la liquidación final el importe del salario de los días de preaviso no respetado.

CAPÍTULO IX.-FORMACIÓN Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 29°.-FORMACIÓN.

Las partes firmantes de este Convenio asumen el contenido íntegro de los Acuerdos de Formación Continua, declarando que los mismos podrán desarrollar sus efectos en su ámbito funcional.

Las empresas informarán y facilitarán a sus trabajadores la formación, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral.

Las horas de formación recibidas que formen parte de los módulos formativos tendentes a la consecución de Unidades de Competencia de alguna de las Cualificaciones Profesionales de la Familia del Sector del Comercio, establecidas por el Instituto Nacional de Cualificaciones, serán consideradas horas de formación válidas a todos los efectos.

Si el trabajador acudiera de forma voluntaria fuera de su jornada laboral a cursos de formación promovidos por la empresa o en los que ésta participe pertenecientes a: planes formativos de las empresas; acciones bonificables de las empresas; acciones de contratos programa en los que ésta participe o apruebe expresamente, se le compensará con un descanso equivalente al 50% del tiempo dedicado, una vez acreditada su asistencia y aprovechamiento; tal compensación podrá ser sustituida por una indemnización económica, previo acuerdo entre las partes.

El trabajador no tendrá derecho a esta compensación si la formación recibida le sirviera para subir el nivel profesional o se aplicara a la exigencia prevista para disfrutar del Plus de Adaptación Profesional, no obstante si recibirá compensación por el exceso de horas establecido en estos dos supuestos.

Con el fin de garantizar el acceso a la formación y reciclaje por parte de todos los trabajadores, la Federación de Empresarios de Comercio presentará anualmente un Plan de Formación a la Comisión Paritaria para su conocimiento y difusión.

Si a lo largo de la vigencia del Convenio la oferta formativa fuese insuficiente para atender a la demanda del sector, la Comisión Paritaria determinará la manera de garantizar este derecho fundamental a los trabajadores.

Artículo 30º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación de puestos por Grupos Profesionales:

GRUPO I: Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tienen responsabilidad última dentro de su área, representando la autoridad última sobre el personal.

GRUPO II: Realizan funciones que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución con autonomía completa. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Normalmente supondrá corresponsabilidad de mando.

GRUPO III: Realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que se realizan bajo instrucciones, con una autonomía limitada y un total grado de dependencia jerárquica.

Dentro de cada uno de estos grupos profesionales, se distinguen los siguientes puestos de trabajo, en función del área de actividad:

Dentro del **GRUPO I** se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

GERENTE: Es quien a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la política de la misma dirige y coordina las actividades de gestión financiera, compra de mercaderías y contratación de personal.

ENCARGADO GENERAL: Es quien asume la dirección de varios establecimientos o sucursales, coordinando su actividad bajo la supervisión de la Gerencia.

ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO: Es el que está al frente de un establecimiento, y asume la dirección superior sobre el personal de

dicho establecimiento, siendo posible que asuma la dirección de varios establecimientos o sucursales dentro de la misma plaza.

JEFE DE ADMINISTRACIÓN: Es el que provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las tareas administrativas de una empresa.

Dentro del **GRUPO II** se encuadran los siguientes puestos de trabajo:

OFICIAL ADMINISTRACION: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil y/o comercial, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, llevanza de la contabilidad de la sociedad, liquidación de salarios y seguros sociales, etc.

VENDEDOR “A”: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. Tendrá necesariamente bajo su control al resto de personal de ventas de los establecimientos que se encuentren a su cargo. En todo establecimiento deberá haber al menos una persona del Grupo I o del Grupo II dedicada a la venta durante al menos el 50% de la jornada.

OFICIAL SERVICIOS ESPECÍFICOS: Es el que dentro de las funciones que auxilian, con un carácter específico, a la actividad comercial, como son la decoración, escaparatismo, electricidad, informática, almacén, montaje, etc, asume las funciones de dirección y gestión de las mismas, con responsabilidad y control sobre las personas de apoyo.

Dentro del **GRUPO III** se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN “A y “B”: Es el que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, informática, etc.

VENDEDOR “B” y “C”: Es el que auxilia al VENDEDOR “A”, encargado de establecimiento o gerente en sus funciones de venta, facilitándoles la labor, realizando por sí operaciones de venta.

AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECÍFICOS Y GENÉRICOS “A”, “B” y “C”: Es el que dentro de las funciones auxiliares de la empresa, habiendo realizado aprendizaje y bajo la dirección del personal técnico en caso de servicios específicos, auxilia en las funciones básicas que se le encomienden relativas a dichas actividades. En este grupo, dentro de los servicios genéricos se encuentra el personal de limpieza, vigilancia y ordenanzas. El nivel “C” queda únicamente reservado a los menores de edad.

Se entenderán incluidos dentro de los “servicios específicos” a aquellos trabajadores que dediquen al menos un 50% de su jornada al desarrollo de una misma tarea, salvo los reseñados en el párrafo anterior. En otro caso serán incluidos en la categoría de “servicios genéricos”.

Artículo 31º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Para ascender de Grupo Profesional se deberá producir un cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador, de suerte que sus tareas pasen a ser las propias del grupo profesional superior. Por tanto, la permanencia en la empresa y formación no serán suficientes para el ascenso de grupo profesional, a excepción de las salvedades que se recogen expresamente en este artículo.

Los trabajadores subirán de nivel profesional teniendo en cuenta su experiencia en el sector de actividad al que es de aplicación este convenio, y particularmente la experiencia adquirida dentro de la propia empresa, así como considerando los conocimientos adquiridos a través de acciones formativas programadas por la empresa o por la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos, referida ineludiblemente a los contenidos del puesto de trabajo.

Ambas circunstancias deberán ser acreditadas documentalmente

La subida de nivel profesional se producirá exclusivamente dentro del grupo profesional en el que se encuentre el trabajador, con las únicas excepciones de las áreas de venta y administración, en las que se podrá promocionar del grupo III al Grupo II, sin que sea necesario en este caso un cambio de las funciones desempeñadas.

SISTEMA DE PROMOCION

Áreas de Actividad

	GERENCIA	VENTAS	ADMINISTRACION	SERV.AUXILIARES ESPECIFICOS	SERV.AUXILIARES GENERICOS
G I	Gerente Encargado Gral.	Encargado Establecimiento	Jefe administración		
G II		Vendedor A	Oficial Administración	Oficial	
G III		Vendedor B Vendedor C	Auxiliar A Auxiliar B	Auxiliar A Auxiliar B	Auxiliar A Auxiliar B Auxiliar C

Área ventas: el nivel de acceso al sector para los trabajadores será el de Vendedor “C”.

Para promocionar de Vendedor “C” a Vendedor “B” se requerirá dos años de permanencia en la empresa y 40 horas de formación.

Para promocionar de Vendedor “B” a Vendedor “A” se requerirá tres años de permanencia en la empresa y 60 horas de formación.

Área administrativa: el nivel de acceso al sector será el de Auxiliar “B” de administración.

Para promocionar a Auxiliar “A” se requerirá dos años de permanencia en la empresa y 40 horas de formación.

Para promocionar de Auxiliar “A” a Oficial: tres años de permanencia en la empresa y 60 horas de formación.

Área de servicios específicos: el nivel de acceso será el de Auxiliar “B”.

Para promocionar a Auxiliar “A” se precisará dos años de permanencia y 40 horas de formación.

Área de servicios genéricos: el nivel de acceso será el de Auxiliar “B”.

Para promocionar de Auxiliar “B” a Auxiliar “A” se requerirá dos años de permanencia y 40 horas de formación.

Aquellos trabajadores de nuevo ingreso que hayan prestado sus servicios en otra empresa que comercialice la misma clase de productos durante al menos 2 años, dentro de los 5 años anteriores a la incorporación, verá disminuida la obligación de permanencia y las horas de formación a la mitad, para acceder a la primera promoción profesional.

Los trabajadores que inicien su prestación de servicios siendo menores de edad y hasta que alcancen los 18 años permanecerán en el área de servicios auxiliares generales como Aux. “C”. Una vez alcanzada la mayoría de edad se encuadrará en el área que corresponda.

La formación deberá haber sido recibida dentro de los últimos cinco años al momento en el que se pretenda subir de nivel y deberá acreditarse.

La formación que sea tenida en cuenta para la subida de nivel, no podrá ser considerada para la percepción del Plus de Adaptación Profesional.

CAPÍTULO X.-DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- RESOLUCION DE CONFLICTOS

La Comisión Paritaria del Convenio es el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo, y está integrada por dos vocales designados por la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos y, otros dos vocales designados por las Centrales Sindicales, 1 en representación de UGT y otro de CCOO.

Será preceptivo someter a dicha comisión paritaria, con carácter previo a cualquier reclamación judicial, cualquier conflicto que surja como motivo de la interpretación y aplicación de este Convenio, especialmente los conflictos derivados de la reclasificación profesional y del plus de Adaptación Profesional.

A los efectos de la resolución de los posibles conflictos que puedan surgir en la no aplicación del presente convenio al amparo de lo dispuesto en el Art. 82.3 del ET, se deberá someter con carácter previo la discrepancia a la comisión paritaria. Si no fuera resuelta por ésta, se seguirán los trámites previstos por el Art. 82.3 del ET.

SEGUNDA.-

A todos los efectos, para lo que no esté previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio y otras disposiciones que le afecten.

TERCERA.-

A efectos de unificar la documentación acreditativa de la liquidación de cuentas por la extinción de la relación laboral, se establece el **MODELO DE FINIQUITO** siguiente:

He recibido de la Empresa..... , la cantidad de..... Euros, en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

- Indemnización.
- Salarios pendientes.
- Pluses.
- Partes proporcionales de Extraordinarias y Beneficios.
- Vacaciones.
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidas cuantas cantidades me han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa, renunciando, en consecuencia, a cualquier reclamación posterior derivada del contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de conformidad, firmo el presente recibo de finiquito en.....a.....de..... de

SI/NO desea la asistencia de representante legal de los trabajadores.

Fdo: el trabajador

Fdo: La empresa

Por la representación legal del trabajador

FDO:.....

Con el pago de finiquito, cuya fecha será la de su emisión será puesto a disposición del trabajador durante los diez siguientes días para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La liquidación final de salarios debe entregarse y abonarse dentro de los dos días hábiles siguientes a la finalización de la relación laboral. Cada día de retraso adicional generará una indemnización al trabajador de un día de salario hasta un máximo de 15 días de indemnización.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.-

Debido al extenso periodo de vigencia, ambas partes manifiestan su voluntad de establecer reuniones durante la vigencia del convenio para ir estudiando una posible mejor estructuración de los ámbitos de aplicación de los convenios de comercio y para poder adaptarlo a las posibles modificaciones legislativas que pudieran darse en el ámbito de la contratación y de la negociación colectiva.

Burgos, julio 2012