

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

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

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

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

ANUNCIOS

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

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

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

ADMINISTRACIÓN

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

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

PAGOS POR ADELANTADO**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA**

Visto el texto del **Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo 2011-2012-2013**, número de Código de Convenio 45000125011981, suscrito, de una parte, por tres representantes del sector y de otra, por representantes de Comisiones Obreras y U.G.T., en representación de los trabajadores, firmado el 20 de noviembre de 2012 y presentado ante este Organismo el día 27 de noviembre de 2012, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, Capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía).

Este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO EN GENERAL DE TOLEDO 2011-2012-2013**PREÁMBULO**

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

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN**Artículo 1. Ámbito funcional.**

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013. Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio. Concluida su vigencia, y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas.

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

Artículo 6. Garantías personales.

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

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Principios generales.

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

Artículo 8. Modificación de las condiciones.

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 9. Mayor dedicación.

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

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 10. Principios generales.

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

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

2. Recibir de la empresa copia básica de los contratos, tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones, en un plazo no superior a diez días desde la firma del contrato, de la prórroga o de la modificación.

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

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

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

Artículo 11. Período de prueba.

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

Período de prueba:

Grupo	Período de prueba
Empresas de hasta cincuenta trabajadores	
Grupo III	6 meses
Grupo II	3 meses
Grupo I	1 mes
Empresa de cincuenta o más trabajadores	
Grupos IV y V	6 meses
Grupos III y II	3 meses
Grupo I	1 mes

Artículo 12. Modalidades de contratación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Sin perjuicio de las modificaciones o mejoras que se recogen en los párrafos siguientes.

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

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

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

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

Grupo II: Contable, cajero, escaparatisa, administrativo, dependiente.

Grupo I: Dibujante, rotulista.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores/as minusválidos. El número de trabajadores por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta cinco trabajadores: Uno.

De seis a diez trabajadores: Dos.

De once a veinticinco trabajadores: Tres.

Más de veinticinco trabajadores: Cuatro.

Más de cincuenta trabajadores: Cinco.

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

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, mientras que la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada.

Se podrá ampliar hasta tres años siempre que a la finalización del tercer año, se convierte este contrato en indefinido. Ello no obstante, cuando el contrato de formación se concierte con trabajadores respecto de los cuales la legislación vigente no tenga

en cuenta el límite máximo de edad (veintiún años) no se podrá ampliar la duración del contrato al tercer año.

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

12.3. Contrato de trabajo en prácticas: Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

En consecuencia, se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a los grupos profesionales O y V y aquellos que precisen formación profesional de segundo grado.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. Paso de eventuales a fijos.

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

Artículo 14. Empresas de trabajo temporal.

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

Artículo 15. Ceses.

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

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

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

15.4. Jubilación anticipada: Para los años 2011 y 2012, ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y contrato de relevo.

Podrá pactarse, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, que el tiempo de trabajo se realice de forma continuada, fijándose el tiempo de trabajo efectivo por parte de la empresa. A partir del 1 de enero de 2013, se estará a lo establecido en la Legislación Vigente en esta materia.

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

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

Artículo 16. Estructura profesional.

A) Clasificación profesional: Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Grupos profesionales:

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

Grupo profesional I. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación. Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

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

Grupo profesional III. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte

de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

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

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

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

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

Grupo profesional I: Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación. Nivel de asimilación: Grupo profesional I anteriormente descrito.

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

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

informáticos puestos a su disposición por la empresa para el desarrollo de su labor.

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

Grupos profesionales IV y V anteriormente descritos.

Artículo 17. Formación profesional.

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

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

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

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

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

Artículo 18. Adaptación al puesto de trabajo.

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

Artículo 19. Promoción profesional.

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

Artículo 20. Movilidad funcional.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

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

20.1. De superior categoría: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la

clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso del trabajador éste tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

Artículo 21. Movilidad geográfica.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

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

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22. Jornada.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una jornada máxima anual de 1783 horas. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio disfrutarán de quince minutos de descanso, y veinte minutos en centros de trabajo con comedores, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de jornada continuada que será considerado como efectivo de trabajo. No obstante se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas en las empresas.

Artículo 23. Calendario.

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

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

Artículo 24. Vacaciones.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. Jornadas irregulares. Domingos y festivos.

Previa negociación con los representantes de los trabajadores, la empresa establecerá un calendario de distribución irregular de la jornada del año.

Dicha distribución no podrá superar el porcentaje que se establezca en la Legislación Vigente en esta materia y deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

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

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

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

Cuando en aplicación de la Ley de Comercio de Castilla-La Mancha se trabajara algún domingo de los que en ella se contemplan como de posible apertura, la retribución será de 80,00 euros. Además descansarán en compensación otro día en el mes siguiente. Cuando se tengan que llevar a cabo inventarios se realizarán durante la jornada ordinaria de trabajo y si fuera preciso por necesidades organizativas de la empresa que se realizasen fuera de la jornada se compensarán como horas extras.

Artículo 26. Trabajo nocturno.

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

Artículo 27. Permisos, licencias y excedencias.

1. Permisos retribuidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Respecto a este apartado habrá que tenerse en cuenta lo preceptuado en la Ley 3 de 2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad

de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

q) Un día retribuido por comunión de hijo/a, que coincidirá con el día del hecho causante.

r) Un día sin retribuir por bautizo de hijo/a, que coincidirá con el día del hecho causante.

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

2. Licencia sin sueldo:

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

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

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

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

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

domingo o festivo, siempre que la organización de turnos de la empresa lo permita.

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

3. Excedencia.

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

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

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

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

4.-Protección a la maternidad.

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

El permiso por lactancia a que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral, previo informe facultativo.

La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas.

En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido

Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

5.- Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

A) Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

B) Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El período máximo de duración se ampliará en los siguientes casos:

Veinte días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igualo superior al 33 por 100. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Veinte días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por ciento.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

C) Adopción o acogimiento.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa

o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

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

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

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

Artículo 29. Definición.

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

Artículo 30. Salario base. Salario hora.

a) Salario base. Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio. En caso de reducción de jornada, el salario será proporcional a la jornada realizada.

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

La fórmula del salario hora durante la vigencia del convenio será la siguiente: para los años 2011, 2012 y 2013;

Salario hora = [(Salario base + antigüedad) x 15]/1.783.

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

Artículo 31. Complementos personales.

Antigüedad: Consistirá en el abono de un 1 por 100 del salario base por cada año de servicio, hasta un máximo del 25 por 100. Los trabajadores cuya antigüedad supere el 25 por 100 mantendrán su porcentaje actual.

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.

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

32.2. Tóxicos, penosos, peligrosos: Será objetivo permanente de las empresas en colaboración con los Delegados de prevención de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren. El personal que realice trabajos considerados como

tóxicos, penosos o peligrosos percibirá un plus consistente en el 25 por 100 del salario base.

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

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

Artículo 33. Complemento de calidad o cantidad.

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

Artículo 34. Complementos de vencimiento superior al mes.

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

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

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

34.4. Ayuda cultural: Todos los trabajadores, cualquiera que fuere su categoría, percibirán durante el mes de septiembre la cantidad de 167,36, determinada en las tablas salariales para el 2012. En los sucesivos años se incrementará esta cuantía en los mismos porcentajes que el resto de los conceptos retributivos.

Artículo 35. Complemento por enfermedad y/o accidente.

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

Artículo 36. Otras percepciones.

36.1. Premio a la jubilación: Al producirse la jubilación de un trabajador con más de siete años al servicio de la empresa y menos

de diecisiete, percibirá de la empresa veinticinco días de su salario. Con más de diecisiete años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de cuarenta días, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las empresas.

36.2. Jubilación anticipada: Los trabajadores con más de veinte años en la empresa, en el caso de que se decidiesen a jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años, percibirán las indemnizaciones recogidas en la tabla salarial (anexos I y II).

Para el año 2013 dichas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo hagan las tablas salariales. Se respetarán en todo caso las ayudas superiores que por este concepto se vengán aplicando en las empresas.

36.3. Seguro de accidentes: La cuantía de la póliza de seguros a la que se hace referencia en el apartado 50 del presente convenio por cada uno de los trabajadores afectados es de 12.064,00 euros a partir del 1 de enero de 2012.

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

Artículo 37. Incremento salarial.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas del anexo I y II.

Así, para el año 2011 se incrementará el 0,5 por 100 a las tablas de 2010.

Para el año 2012 el incremento será del 0,5 por 100 sobre las tablas de 2011, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2012. El incremento para 2013 será del 0,6 por 100 sobre las tablas de 2012, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2013.

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

Revisión salarial:

En el supuesto de que el índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase a 31 de diciembre de 2012 registrara un incremento superior al 1 por 100 se revisarán las tablas salariales de ese año en la diferencia, hasta el máximo del 1,5 por 100.

Para el año 2013 se revisarán las tablas en el caso del que el I.P.C. al final de año supere el 1 por 100, hasta un máximo del 1,5 por 100.

Artículo 39. Formas de pago.

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

Artículo 40. Cláusula de descuelgue.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. Principios de ordenación.

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

Artículo 42. Graduación de las faltas.

42.1. Se consideran como faltas leves:

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

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

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

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

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

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podría ser considerada grave o muy grave, según los casos.

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

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

42.2. Se consideran como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

42.3. Se consideran faltas muy graves:

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

2. La simulación de accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral, y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

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

Artículo 43. Sanciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 44. Sobre infracciones y sanciones de orden social.

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

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 45. Principios generales.

El Real Decreto Legislativo 5 de 2000 de 4 de agosto, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de prevención y Comités de Seguridad y Salud. A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine. Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

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

Artículo 46. Derechos de los trabajadores en materia de salud laboral.

A) Derecho a la protección frente a los riesgos: Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores.

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

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

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

1. Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
3. Las medidas de emergencia y evacuación.
4. Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47. Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

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

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

Artículo 48. Reconocimiento médico anual.

La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán a cargo de la empresa los costes del mencionado reconocimiento, incluidos los gastos de desplazamiento si éstos fueran necesarios. Dicho reconocimiento será computado como tiempo efectivo de trabajo. Los

reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo. Se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia.

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

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

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

Artículo 49. Seguro de accidentes.

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

CAPÍTULO IX. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS

Artículo 50. De los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 51. De los sindicatos.

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

Artículo 52. De la acción sindical.

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

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores.

Artículo 53. De los cargos sindicales.

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

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

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

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

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

Artículo 54. De los Delegados Sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 55. Comités de Empresa o Delegados de Personal.

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

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

Artículo 56. Cuota sindical.

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

Artículo 57. Prácticas antisindicales.

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

Artículo 58. De la mujer trabajadora.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que su condición de mujer no suponga una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer.

Artículo 59. De los discapacitados.

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

CAPÍTULO X. VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 60. Comisión paritaria.

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

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

Por la Asociación de Empresarios del Comercio de Toledo: Don Manuel Amalio Lázaro Carrasco, doña Ascensión Gómez Navamuel, y don Juan Carlos Mateo Benito. Asesores: Doña Ruth Corchero Sánchez

Por los sindicatos.-

Por CCOO: Don Miguel Angel Sierra Belvis, doña María Victoria Bernardo, y doña Maria Teresa Lorenzo Aroca.

Asesores por CCOO.: Don Juan Alamillo.

Por UGT:

Asesores por UGT: Doña Alfonsi Álvarez Magdalena y don Ramón Correoso Martínez.

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

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

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

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

Artículo 61. Procedimientos voluntarios de solicitud de conflictos.

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

OTRAS DISPOSICIONES

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta.

Las empresas afectadas por la aplicación de este convenio colectivo deberán cumplir el siguiente plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

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

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

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

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

Disposición adicional quinta.

DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan mas de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector. Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Selección, promoción y desarrollo personal.

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

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

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

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación. Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos estén relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.

Disposición Transitoria.

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

ANEXO I

1. Salario base (artículo 3D.a) anexo I y II) Y salario hora (artículo 3D.b) anexo I y II):

TABLA SALARIAL DEFINITIVA COMERCIO 2011

CATEGORÍAS	NIVEL	SALARIO MES	SALARIO HORA
Ingeniero y Licenciado	Nivel I	1.466,07 €	12,33 €
Director	Nivel I	1.466,07 €	12,33 €
Jefe de Personal	Nivel II	1.267,42 €	10,66 €
Jefe Adm. Financiera	Nivel II	1.267,42 €	10,66 €
Jefe de Compras o Ventas	Nivel II	1.267,42 €	10,66 €
Encargado General	Nivel II	1.267,42 €	10,66 €
Dependiente Mayor	Nivel I	1.178,26 €	9,90 €
Jefe de Almacén	Nivel II	1.159,49 €	9,76 €
Jefe de Grupo	Nivel II	1.159,49 €	9,76 €
Encargado Establecimiento	Nivel II	1.109,51 €	9,34 €
A.T.S.	Nivel II	1.073,42 €	9,03 €
Jefe o Encargado de Sección	Nivel I	1.098,09 €	9,24 €
Capataz	Nivel I	1.027,81 €	8,65 €
Repre/Viajante (sin incentivos)	Nivel II	1.150,32 €	9,68 €
Repre/Viajante (con incentivos)	Nivel III	1.018,61 €	8,57 €
Contable o Cajero	Nivel I	1.098,58 €	9,25 €
Escaparata	Nivel II	1.079,77 €	9,08 €
Oficial Administrativo	Nivel II	1.073,65 €	9,03 €
Técnico Informático	Nivel II	1.073,65 €	9,03 €
Conductor de 1ª. y Oficial de 1ª.	Nivel II	1.072,39 €	9,02 €
Dependiente	Nivel II	1.073,65 €	9,03 €
Dibujante	Nivel I	1.183,87 €	9,96 €
Conductor de 2ª. y Oficial de 2ª.	Nivel I	1.039,29 €	8,74 €
Rotulista	Nivel I	1.006,38 €	8,47 €
Auxiliar Administrativo	Nivel I	996,98 €	8,38 €
Mozo Especialista	Nivel II	986,29 €	8,29 €
Ayudante Dependiente	Nivel II	913,98 €	7,69 €
Cobrador	Nivel II	913,98 €	7,69 €
Mozo ordinario	Nivel II	913,98 €	7,69 €
Reponedor - Merchandising	Nivel II	913,98 €	7,69 €
Auxiliar de Caja	Nivel III	877,29 €	7,38 €
Telefonista - Recepcionista	Nivel III	875,84 €	7,37 €
Personal de Limpieza	Nivel III	875,84 €	7,37 €

2. Ayuda cultural (artículo 34.4): Se establece la cuantía de 166,53 euros.

ANEXO II

**TABLA SALARIAL PROVISIONAL COMERCIO 2012
(Incremento 0,5%)**

CATEGORÍAS	NIVEL	SALARIO MES	SALARIO HORA
Ingeniero y Licenciado	Nivel I	1.473,40 €	12,39 €
Director	Nivel I	1.473,40 €	12,39 €
Jefe de Personal	Nivel II	1.273,76 €	10,71 €
Jefe Adm. Financiera	Nivel II	1.273,76 €	10,71 €
Jefe de Compras o Ventas	Nivel II	1.273,76 €	10,71 €

CATEGORÍAS	NIVEL	SALARIO MES	SALARIO HORA
Encargado General	Nivel II	1.273,76 €	10,71 €
Dependiente Mayor	Nivel I	1.184,15 €	9,95 €
Jefe de Almacén	Nivel II	1.165,29 €	9,81 €
Jefe de Grupo	Nivel II	1.165,29 €	9,81 €
Encargado Establecimiento	Nivel II	1.115,06 €	9,39 €
A.T.S.	Nivel II	1.078,79 €	9,08 €
Jefe o Encargado de Sección	Nivel I	1.103,58 €	9,29 €
Capataz	Nivel I	1.032,95 €	8,69 €
Repre/Viajante (sin incentivos)	Nivel II	1.156,07 €	9,73 €
Repre/Viajante (con incentivos)	Nivel III	1.023,70 €	8,61 €
Contable o Cajero	Nivel I	1.104,07 €	9,30 €
Escaparata	Nivel II	1.085,17 €	9,13 €
Oficial Administrativo	Nivel II	1.079,02 €	9,08 €
Técnico Informático	Nivel II	1.079,02 €	9,08 €
Conductor de 1ª. y Oficial de 1ª.	Nivel II	1.077,75 €	9,07 €
Dependiente	Nivel II	1.079,02 €	9,08 €
Dibujante	Nivel I	1.189,79 €	10,01 €
Conductor de 2ª. y Oficial de 2ª.	Nivel I	1.044,49 €	8,78 €
Rotulista	Nivel I	1.011,41 €	8,51 €
Auxiliar Administrativo	Nivel I	1.001,96 €	8,42 €
Mozo Especialista	Nivel II	991,22 €	8,33 €
Ayudante Dependiente	Nivel II	918,55 €	7,73 €
Cobrador	Nivel II	918,55 €	7,73 €
Mozo ordinario	Nivel II	918,55 €	7,73 €
Reponedor - Merchandising	Nivel II	918,55 €	7,73 €
Auxiliar de Caja	Nivel III	881,68 €	7,42 €
Telefonista - Recepcionista	Nivel III	880,22 €	7,41 €
Personal de Limpieza	Nivel III	880,22 €	7,41 €

2. Ayuda cultural (artículo 34.4): Se establece la cuantía de 167,36 euros.

ANEXO III

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

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

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

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

Firmado:.....

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

Sello y firma de la empresa.

ANEXO IV

MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA

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

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

Firma del trabajador.

Toledo 25 de enero de 2013.- El Coordinador Provincial de Empleo y Economía (Por vacante, artículo 4 Decreto 121/2012, de 2 de agosto) La Secretaria Provincial, P. A.El Jefe de Servicio de Trabajo, Oscar Mira Méndez.