

Aplicación presupuestaria	Importe
.....	
.....	
.....	
.....	

Que los créditos adecuados y suficientes, necesarios para cubrir las mencionadas retribuciones, figuran en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2004.

Que esta existencia de crédito se acreditará antes de su inclusión en nómina mediante los correspondientes documentos AD iniciales.

Palma __ de _____ de 200__

(1) Bórrase la opción que no corresponda y definase, si procede, el nivel y categoría a contratar.

— o —

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 20748

Resolución de la Directora General de Trabajo y Salud Laboral de fecha 05-11-2003, por la que se hace público el Convenio Colectivo para el Sector del Comercio de la CAIB.

Referencia:

Sección: Ordenación Laboral

(Convenios colectivos)

Expediente: 126 (Libro 3, asiento 16)

Código del convenio: 07/00195.-

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores:

-AFEDECO, ASCOME-PIME Menorca, PIMECO, y PIMEEF (de una parte) y

-UGT, CCOO, y USO (de la otra),

han suscrito el Convenio Colectivo Laboral para el Sector del Comercio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 60 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99);

RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la comisión negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el convenio colectivo citado en el BOIB.

Palma, 5 de Noviembre de 2003

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral
Margalida G. Pizà Ginard

Convenio Colectivo Laboral para el Comercio
de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears 2003-2006

Título Primero

Capítulo I.- Ámbito y revisión

Sección 1ª.- Ámbito

Artículo 1º.- Ámbito Funcional.- El presente Convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores que se dediquen a la actividad de comercio de toda clase, tanto al por mayor como al detalle.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.- El presente Convenio es de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de les Illes Balears para los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 3º.- Ámbito personal.- Las disposiciones de este Convenio Colectivo afectan a todos los trabajadores que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios por cuenta de los empresarios comprendidos en su ámbito funcional, sin más excepciones que las derivadas del artículo primero y segundo del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.- El presente Convenio, que tendrá una duración de tres años, empezará a regir el día 1 de Abril de 2003 y estará vigente hasta el día 31 de marzo de 2006, prorrogándose por tácita reconducción de no mediar denuncia de cualquiera de las partes.

Los pactos económicos contenidos en el mismo surtirán efectos el indicado 1 de abril de 2003, salvo lo dispuesto en contrario.

Sección 2ª.- Revisión

Artículo 5º.- Denuncia y promoción.- La denuncia y promoción del presente Convenio se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo de preaviso será de tres meses anteriores a la finalización del Convenio o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, solamente perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Capítulo II: Vinculación a la totalidad, condiciones más beneficiosas, absorción y compensación de mejoras

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Dado que la regulación que establece el presente Convenio tiene, en el ámbito que le es propio, carácter de mínimos, en todos los Convenios de ámbito inferior así como en los contratos individuales, serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo modificarse sus artículos si no es para mejorar sus contenidos.

Artículo 7º.- Condiciones más beneficiosas.- Todas las condiciones contenidas en este Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las empresas que, en su conjunto, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas a título individual y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a las empresas, en cuyo caso los empresarios podrán contratar a nuevo personal de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 8º.- Absorción y compensación de mejoras.- Las mejoras económicas que se implantan en el presente Convenio, así como las voluntarias que, en lo sucesivo, se establezcan podrán ser absorbidas hasta donde alcance con los aumentos y mejoras que existan o que puedan establecerse mediante disposiciones legales que se promulguen en un futuro.

Capítulo III.-Organización del trabajo

Artículo 9º.- La organización práctica del trabajo y las condiciones generales de prestación del mismo, con sujeción a los previstos en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad del empresario, que tendrá, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligado cumplimiento y el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

Capítulo IV.-Ingresos, grupos profesionales y modalidades de contratación.

Sección 1ª.- Ingresos

Artículo 10º.- Período de Prueba.- El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupos IV y V: Seis meses.

Grupos III y II: Dos meses.

Grupo I: Un mes.

Estos periodos serán por días naturales, por lo que no computarán en el mismo los periodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo, salvo pacto en contrario.

Artículo 11.- Ceses.- Los trabajadores que decidan cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

b) 30 días naturales para los trabajadores comprendidos en los grupos V y IV.

b) 15 días naturales para el resto de trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho al empresario a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente al retraso en el preaviso.

Los ceses definitivos de trabajadores fijos y de fijos discontinuos que se produzcan en la empresa, el empresario los pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores, en el plazo máximo de 30 días, con indicación de la causa de dichos ceses.

Sección 2ª.- Clasificación Profesional

Artículo 12.- Clasificación profesional.- El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

A) Grupos profesionales

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 pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Grupo Profesional II

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requiera adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o 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 2º 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 y de 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 integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una 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 «O» 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 profesio-

sionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional 0

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

B) Categorías profesionales por grupos profesionales

Grupo I

Grupo I

Profesional de oficio 3ª

Aux. Admvo.de – 3 años antig.

Reponedor

Aux. Supermercado

Aux. Recaudación

Aux. caja de – 2 años antig.

Ayte. Sección Perecederos

Ayudante

Vigilante

Telefonista

Recepción de Mercancías

Empaquetador o Envasador

Cobrador

Aux. Escaparartista

Ordenanza

Prof. Carnicero de 3ª

Prof. Pescadero de 3ª

Prof. Charcutero de 3ª

Prof. Pastelero de 3ª

Ayudante de oficio

Sereno

Portero

Repasadora de sacos, medias

Personal limpieza

Mozo

Ayudante de chofer

Grupo II

Grupo II

Prof. Oficio 2ª

Vendedor esp. 2ª de pereced.

Chófer repartidor

Conserje

Ayudante Cortadora

Profesional Carnicero 2ª

Profesional Pescadero 2ª

Profesional Charcutero 2ª

Profesional Pastelero 2ª

Ayte. Sec. Esp. Super y Autos.

Dep. secc. No Especializado

Aux. Admvo. De + 3 años ant.

Aux. caja de + 2 años antig.

Dependiente – 4 años antig.

Mozo especializado

Chofer cobrador

Grupo III

Grupo III

Profesional Oficio 1ª

Profesional Carnicero 1ª

Profesional Pescadero 1ª

Profesional Charcutero 1ª

Profesional Pastelero 1ª

Oficial Administrativo

Aux. Admvo + 6 años antig.

Aux. Caja + 4 años antig.
 2º Encargado
 Vend. Esp. 1ª Secc. Pereceder.
 Viajante
 Depend.+ 4 años antig. Sector
 Corredor plaza
 Preventista
 Técnico Merchandising
 Delineante
 Rotulista
 Capataz
 Escaparartista
 Cortador
 Visitador
 Operador máquina contable
 Autovendedor
 Vendedor Comercial

Grupo IV

Grupo IV
 Jefe División
 Jefe Compras
 Jefe Ventas
 Jefe Almacén
 Jefe Personal
 Jefe Sucursal
 Encargado General
 Jefe Contabilidad
 Jefe Administrativo
 Dependiente Mayor
 Contable General
 Cajero General
 Taquimecanógrafo idioma ext.
 Jefe de Grupo
 Jefe Servicio Mercantil o Sec.
 Encargado Estab. Comprador
 Vendedor/comprador
 Dibujante
 Secretaria
 Jefe Sección Servicios
 Relaciones Públicas
 Jefe Taller
 Intérprete
 Técnico Administrativo
 Técnico Marketing
 Analista Orgánico
 Jefe de Caja
 Jefe de Sección
 Jefe de Sector

Grupo V

Grupo V
 Director
 Gerente
 Técnico Superior
 Técnico de Sistemas
 Analista Funcional
 Técnico de Programación
 Programador de Sistemas y/o operaciones
 Diplomado universitario

Grupo «0»

Alta Dirección

C) Definición de las categorías profesionales por grupos profesionales

Grupo I

Profesional de oficio de 3ª.- Es el trabajador que, con conocimientos prácticos y de forma autónoma, ejecuta trabajos de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje. Se incluirán dentro de dichas categorías en esta clase los ebanistas, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, así como charcutero 3ª, carnicero 3ª, pescadero 3ª, pastelero 3ª.

Auxiliar administrativo/a de menos de 3 años de antigüedad.- Es el trabajador que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las catego-

rias superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, punteos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina, y equipos informáticos a nivel de usuario.

Reponedor.- Es el trabajador que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en la sala de venta y almacén, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Realiza el marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuando las anotaciones y controles necesarios. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Auxiliar de supermercado.- Es el trabajador que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Realiza tareas tales como la recepción de mercancías, etiquetado y marcaje, preparación de pedidos y acomodación, ayuda al encargado en la colocación y marcado de precios a los artículos en los anaqueles y/o estanterías, su reposición o envasado, informando al encargado del establecimiento de cualquier anomalía en la vigilancia del mismo.

Auxiliar de recaudación.- Es el trabajador encargado de la recaudación por ventas en el establecimiento, mediante control de referencia y precios señalados, en los diferentes artículos, registrando sus importes en la caja o máquina registradora ordenando el efectivo para su entrega a la persona designada por el empresario.

Auxiliar de caja de menos de 2 años de antigüedad.- Es el trabajador que realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de los talones de caja, redacta facturas y realiza cualesquiera otras operaciones semejantes, pudiendo realizar funciones administrativas elementales fuera del establecimiento, derivadas de sus funciones.

Auxiliar sección de perecederos.- Es el trabajador que ayuda a los vendedores en sus funciones facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta, reposición y conteo. Debe considerarse también como productos perecederos, a estos efectos, las frutas, verduras y lácteos.

Ayudante.- Es el trabajador que efectúa labores de ayuda siguiendo las órdenes dadas por las categorías superiores en las distintas especialidades

Ayudante de chófer.- Es el trabajador que, además de acompañar al chófer, cuida de forma habitual, de la carga y descarga de mercancías, así como del reparto y entrega de éstas a destino

Personal de limpieza.- Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la empresa.

Mozo.- Es el trabajador que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento tanto por procedimientos manuales como mecánicos (incluido las carretillas mecánicas y análogas), hace los paquetes corrientes y los reparte, y realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico.

Vigilante.- Es el trabajador que efectúa la vigilancia diurna y nocturna dentro o fuera de la dependencia de la empresa. Tiene la misión de vigilar la mercancía, para tratar de evitar la apropiación indebida de ésta, actuando según el procedimiento establecido por el empresario, asimismo controla la entrada y salida de clientes, personal, vehículos rodados y todos los movimientos de la mercancía en general. Colabora con los demás servicios de vigilancia, en siniestros, incidencias, etc.

Telefonista.- Es el trabajador que atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Recepcionista de mercancías.- Es el trabajador que recibe y acondiciona las mercancías recibidas para su recuento u almacenaje. Atiende al encargado de recepción.

Empaquetador.- Es el trabajador que se dedica a embalar los artículos objeto de la venta, comprobando las mercancías que se empaquetan.

Envasador.- Es el trabajador que realiza las funciones propias de envasado de los distintos artículos.

Cobrador.- Es el trabajador que se encarga del cobro de recibos, facturas, etc., procediendo a la liquidación y entrega de lo cobrado a la persona designada por el empresario.

Auxiliar escaparartista.- Es el trabajador que, con conocimientos profesionales específicos de escaparartista, precisa de la dirección de éste para el desempeño de su trabajo profesional por carecer de la preparación necesaria para realizarlo de forma autónoma.

Ordenanza.- Es el trabajador con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

Grupo II

Profesional de oficio de 2ª.- Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad propia ejecuta trabajos de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje; se incluirán en esta categoría los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, así como los profesionales Carnicero 2ª, Pescadero 2ª, Charcutero 2ª y Pastelero 2ª.

Auxiliar administrativo de más de 3 años de antigüedad.- Es el trabajador que llevando más de 3 años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar administrativo efectúa labores auxiliares administrativas, siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, puntos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Auxiliar de caja de más de 2 años de antigüedad.- Es el trabajador que llevando más de dos años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar de caja realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de los talones de caja, redacta facturas y realiza cualesquiera otras operaciones semejantes, pudiendo realizar funciones administrativas elementales fuera del establecimiento, derivadas de sus funciones.

Vendedor/a especializado de 2ª sección de percederos.- Es el trabajador que, ejecuta con iniciativa propia trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo, depende de los vendedores especializados de grado superior.

Dependiente de menos de 4 años de antigüedad.- Es el trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos de los artículos cuyo despacho le sea confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar del recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de la exhibición de los artículos en escaparates y vitrinas. Así mismo, deberá poseer conocimientos elementales de cálculo mercantil e informáticos que sean necesarios para efectuar las ventas.

Chofer repartidor.- Es el trabajador que con el permiso de conducir adecuado a la clase de vehículo que tiene a su cargo, se dedica, de forma habitual, al reparto de las mercancías transportadas en el mismo, cuidando con la diligencia precisa del género.

Chófer cobrador.- Es el trabajador que con el permiso de conducir adecuado a la clase de vehículo que tiene a su cargo, se dedica, de forma habitual, al reparto y cobro de las mercancías transportadas en el mismo, cuidando con la diligencia precisa, tanto el género como el dinero recaudado.

En compensación a este doble servicio, tendrá derecho a lo establecido en el artículo 26, apartado e).

Mozo especializado.- Es el trabajador que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, ni implicar operaciones de venta, exigen sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías de transporte; pesar las mercancías o cualesquiera otras semejantes.

Conserje.- Es el trabajador encargado de distribuir el trabajo a los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

Grupo III

Profesional de oficio de 1ª.- Es el trabajador que, con esmero, iniciativa, responsabilidad propia y conocimiento del oficio, ejecuta trabajos propios o un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje. Se incluirán en esta categoría los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, así como los profesionales Carnicero 1ª, Pescadero 1ª, Charcutero 1ª y Pastelero 1ª.

Oficial administrativo/a.- Es el trabajador/a que con conocimiento de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el auxiliar, bajo la supervisión de su superior jerárquico. Para el desarrollo de sus funciones propias deberá poseer conocimientos contables, fiscales, laborales, informáticos y análogos. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina y equipos informáticos.

Auxiliar administrativo de más de 6 años de antigüedad.- Es el trabajador que llevando más de 6 años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar administrativo efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución y envío de correspondencia, punteos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Auxiliar de caja de más de 4 años de antigüedad.- Es el trabajador que llevando más de cuatro años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar de caja realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de los talones de caja, redacta facturas y realiza cualesquiera otras operaciones semejantes,

pudiendo realizar funciones administrativas elementales fuera del establecimiento, derivadas de sus funciones

Segundo encargado/a.- Es el trabajador/a que auxilia en sus funciones al encargado/a de establecimiento de supermercado o autoservicio.

Vendedores especializados de 1ª de la sección de percederos.- Es el trabajador que ejecuta con iniciativa propia trabajos que por su alto grado de perfección y de responsabilidad requieren un dominio total de oficio de profesión, puede tener a su cargo vendedores especializados y/o ayudantes.

Viajante.- Es el trabajador que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Dependiente. De más de 4 años de antigüedad (en el sector).- Es el trabajador con más de 4 años de experiencia en el sector del comercio, encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil e informáticos que son necesarios para efectuar las ventas.

Corredor de plaza.- Es el trabajador de una sola empresa que de modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

Preventista.- Es el trabajador cualificado, que se dedica a la visita de los distintos establecimientos o centros de la empresa, y se encarga de controlar las necesidades de reposición de los productos puestos a la venta, así como a la petición de los mismos al departamento correspondiente y supervisa, de ser necesario, la carga de los vehículos, teniendo bajo su responsabilidad la eficacia de la gestión y distribución de los mismos.

Técnico en merchandising.- Es el trabajador que con conocimientos específicos en técnicas de merchandising, analiza y diseña la distribución física del establecimiento/s, y organiza la composición de los artículos expuestos a la venta en los viales del mismo; así como se encarga de la formación al personal adscrito a su área, pudiendo tener a su cargo reponedores.

Delineante.- Es el trabajador que, por sus conocimientos técnicos, está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Rotulista.- Es el trabajador que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

Capataz.- Es el trabajador que, al frente de mozo y mozos especializados, si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

Escaparataista.- Es el trabajador que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

Autovendedor/a.- Es el/la trabajador/a que con el permiso de conducir adecuado que tiene a su cargo, se dedica a la venta y entrega de mercancía, realizando las ventas y tomando nota de los pedidos de los clientes.

Si además de estas funciones realiza el cobro de las facturas, tendrá derecho a la compensación que establece el artículo 26, apartado e) del presente convenio colectivo para el chófer cobrador.

Vendedor/a comercial.- Es el/la trabajador/a que ejecuta con iniciativa propia trabajos de venta que requieren concretar planos, presupuestos, condiciones de pago y control de entregas a cuenta. Implica conocimiento de la mercancía que vende en cuanto a características técnicas. Se engloban en esta categoría los/as vendedores/as de; vehículos de motor, mobiliario de cocina y en general mercancía a medida.

Grupo IV

Jefe de división.- Es el trabajador, a las órdenes de un director, que coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Jefe de compras.- Es el trabajador que realiza bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe de ventas.- Es el trabajador que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe de almacén.- Es el trabajador que controla la existencia de mercancías, su clasificación, recepción, revisión, conservación y marca el registro de su entrada y salida, su distribución a los distintos establecimientos de la empresa, el recuento de existencias, informar a compras del formulario de pedidos, control de personal del almacén, etc.

Jefe de personal.- Es el trabajador que, al frente de todo el personal de una

empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Encargado general.- Es el trabajador que asume la responsabilidad de supervisar la dirección de varias sucursales que radican en una o distintas localidades

Jefe administrativo.- Es el trabajador que, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

Jefe de sucursal.- Es el trabajador que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe de contabilidad.- Es el trabajador que asume la responsabilidad del funcionamiento del departamento contable de la empresa, con plenas facultades de dirección y vigilancia de las funciones contables de la misma.

Contable general.- Es el trabajador, sin firma ni fianza, que tiene por misión llevar los libros oficiales de contabilidad general de la empresa, el despacho y redacción de la correspondencia relacionada con la contabilidad y la formulación de estadísticas y el control de las entradas y salida de los productos y de las ventas realizadas.

Cajero general.- Es el trabajador, sin firma ni fianza, que tiene por misión el control de los cobros y pagos de la empresa.

Jefe de Sector.- Es el trabajador responsable de la coordinación de los centros de trabajo de una misma empresa que se hallan en una determinada zona geográfica.

Jefe de cajas.- Es el trabajador que supervisa y controla la funciones de cobro a los clientes, llevada a cabo por el personal correspondiente.

Técnico administrativo.- Es el trabajador que, con suficientes conocimientos técnicos y prácticos desarrolla dentro de la empresa estudios o trabajos relativos a análisis económicos comerciales de organización y administración en general asistiendo por delegación a sus superiores inmediatos, en sus funciones, así como ocupándose de la distribución de trabajo entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él pudiera depender.

Técnico en marketing.- Es el trabajador cualificado que se encarga de efectuar los estudios de mercado y análisis de los resultados del mismo, acerca de la relación de su empresa (o establecimiento) y el mercado.

Dibujante.- Es el trabajador que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

Secretario/a.- Es el/a Trabajador/a que, a las órdenes inmediatas de un director, jefe de división o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierne entrevistas, etc.

Dependiente mayor.- Es el trabajador que con conocimiento del oficio tiene a cargo a más de dos dependientes y les orienta en las tareas que le son propias.

Jefe de grupo.- Es el trabajador que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tenga su organización montada a base de ellas.

Jefe de sección.- Es el trabajador que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ello y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre todo aquello que considere necesario para el buen funcionamiento del negocio.

Encargado de establecimiento.- Es el trabajador responsable de la ejecución, en el establecimiento asignado, de las directrices marcadas por la dirección

Encargado de supermercado o autoservicio.- Es el trabajador responsable de la ejecución, en el supermercado o autoservicio asignado, de las directrices marcadas por la dirección.

Relaciones publicas.- Es el trabajador que, cuya actividad consiste en colaborar con el departamento correspondiente, a fin de realizar campañas publicitarias, captación de clientes, promoción de ventas, etc.

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

Analista orgánico.- Es el trabajador que realiza el análisis orgánico de la empresa de acuerdo con el análisis funcional efectuado dividiéndolo en partes, de acuerdo con la tecnología informática de la instalación y efectuando un diseño orientado al ordenador coincidente con los resultados previstos en el análisis funcional, confeccionando un manual que sirve de base para la programación. Así mismo crea y define simulaciones de comprobación y participa en las pruebas lógicas.

Grupo V

Director.- Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas del empresario y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Gerente.- Idem de Director.

Técnico en sistemas.- Es el trabajador que desarrolla los programas de soporte y de utilidad, así como su continua adecuación a las nuevas técnicas de

programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación de proceso de datos.

Analista funcional.- Es el trabajador que supervisa el análisis orgánico, de acuerdo con el análisis funcional de los proyectos más complejos y el diseño lógico de los mismos, responsabilizándose de la prueba total del sistema y manteniendo actualizado el manual que confeccionó en el momento del análisis.

Técnico de programación.- Es el trabajador con título de grado superior, que desarrolla los programas soporte y de utilidad, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación del proceso de datos.

Programador de sistemas y/o aplicaciones.- Es el trabajador que desarrolla un programa a partir de un cuaderno de carga con especificaciones generales. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a utilizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

Titulado superior.- Es el trabajador que en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Diplomado universitario.- Es el trabajador que, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Grupo "O"

Alta dirección.- Quedarán incluidos en dicho grupo el personal de alta dirección que esté dentro del ámbito de aplicación previsto en el R.D. 1382/85, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.

Artículo 13º.- Ascensos.- Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad y antigüedad del trabajador, dentro de las facultades organizativas del empresario. Las categorías comprendidas en los Grupos V, IV y O, será de libre designación del empresario. Para el resto de categorías se recabará, en su caso, informe previo a la representación legal de los trabajadores.

Sección 3ª.- Modalidades de Contratación

Artículo 14º.- Modalidades de contratación.- La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose los Empresarios a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. El contenido de los mismos se entenderá en todo caso normativo.

Al amparo del Art. 47 de la Ley 53/2002, de 30 de Diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Apartado Uno., 2), los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al uno de enero de 2003 y los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea su fecha de celebración, podrán transformarse en indefinidos, incluida la modalidad de fijos discontinuos, con los beneficios y régimen jurídico previsto en dicha Ley

Artículo 15º.- Contratación de trabajadores fijos-discontinuos.-

Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes completen dos periodos consecutivos de contrato, en dos años sucesivos.

1) **Garantía de ocupación.-** Los trabajadores fijos de carácter discontinuo tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, de acuerdo con las siguientes normas:

Para los trabajadores que hayan alcanzado o alcancen, dos periodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijos de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.

Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los periodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos periodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas del empresario sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por tiempo máximo de quince días. El empresario, en estos casos; deberá preavisar al trabajador, por escrito (Anexo I), con una antelación mínima de quince días naturales

La ejecución continuada de los periodos garantizados de ocupación que establece el párrafo anterior, lo es sin perjuicio de que el empresario pueda realizar llamamientos de estos trabajadores, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía míni-

ma y continuada anual.

El trabajador deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos quince días de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de una relación de los trabajadores fijos discontinuos que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

2) Llamamiento de los trabajadores.- Todos los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento para la ejecución continuada del período garantizado, lo formalizará el empresario con una antelación mínima de quince días a la fecha de incorporación. Así mismo, el empresario vendrá obligado a preavisar con quince días de antelación de la finalización del período de ocupación.

Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

A) El empresario deberá llamar al trabajador al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador.

B) No obstante, el empresario podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

El ejercicio por el empresario de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso, supondrá merma ni perjuicio a la garantía mínima de ocupación.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la Empresa, dentro de cada especialidad y su interrupción a la inversa. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador, una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad, siempre que aquel no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte del trabajador. El tiempo que se hubiere prolongado la ocupación del trabajador, caso de no haberse suspendido el contrato, se estimará como computable a efectos de consolidar la garantía de ocupación, caso de que no la tenga reconocida.

C) En el supuesto excepcional de traslado de un fijo discontinuo a otro centro de trabajo, el trabajador conservará la antigüedad, a efectos de llamamiento que tenía en el centro de trabajo de origen. La dirección de la empresa informará a la representación legal de los trabajadores (RLT) de dichos traslados, así como de las causas que lo motivan.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de la convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el subapartado B) del segundo párrafo de este apartado.

b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando el trabajador se viera precedido por la contratación de otro de menor antigüedad en su misma especialidad.

3) Normas comunes y principios

En tales supuesto y a partir de las fechas en que debe producirse el llamamiento, según los casos, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

El empresario entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos remitido a la Oficina de Empleo (según modelo recogido en el Anexo I).

Artículo 16.- Contratos de trabajo de duración determinada.-

A efectos de lo previsto en el artículo 15 1º a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Art. 2.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, además de los contenidos generales y con el fin de favorecer a las empresas en una posición más competitiva en el mercado y para poder dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, la Comisión Negociadora del presente Convenio conviene expresamente en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Campañas genéricas y/o específicas, ferias, exposiciones, promociones de productos o servicios, ventas promocionales y/o especiales, rebajas, aniversarios y cualquiera otra actividad que contribuya a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda dentro del proceso de adaptación de las empresas afectadas por este convenio, frente a la oferta comercial derivada de la competencia en el sector.

A tal efecto, se pacta de forma expresa que los empresarios podrán contratar a los trabajadores al amparo de lo previsto en el apartado anterior y, obli-

gatoriamente según el modelo de contrato, aprobado a tal fin, que figura en el anexo III. En dicho modelo de contrato se recogen las obras, servicios y actividades posibles objeto de contratación que deberán ser identificadas en el momento de la misma. La inobservancia de dicho requisito dará lugar a un contrato en fraude de ley.

A través de esta modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo, podrá contratarse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas descritas, con una duración incierta no superior a tres años. En caso de celebrarse el contrato inicial por un periodo inferior al máximo establecido se podrán celebrar una o más prórrogas, con un máximo, en su caso, de tres prórrogas, sin que la duración incierta inicial pueda exceder de los 36 meses.

De no denunciarse por ninguna de las partes el contrato dentro del plazo inicialmente convenido o del de la prórroga o prórrogas, se entenderá automáticamente prorrogado por otro periodo, con el tope máximo de la duración prevista para este tipo de contrato.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica equivalente a 14 días de salario por año de servicios o a la proporción que resulte de ser el período trabajado inferior.

Los contratos celebrados al amparo del Art. 16 del anterior Convenio Colectivo y que el día 1-4-2003 estuvieran en vigor y fueran prorrogados al amparo del citado artículo, los trabajadores tendrán derecho a la finalización del mismo a la proporción correspondiente de los 14 días por año de servicio. Todo el período del Contrato que se hubiera realizado vigente el Convenio anterior se indemnizará a razón o con la proporción de 12 días por año de servicio.

Artículo 17.- Contrato de interinidad.-

Al amparo del Art. 15.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y del Art. 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, sobre contratos de interinidad se conviene que se puedan celebrar para suplir las ausencias previstas en estas normas y además las derivadas de vacaciones, excepciones, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios y otros permisos u otras ausencias análogas, debiendo constar en estos casos el nombre o nombres y periodos de los trabajadores objeto de la sustitución y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias en un solo contrato.

Artículo 18º.- Contratos de formación.-

En el caso de que el contrato de Formación no se ajuste a lo establecido en la legislación vigente al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente por la función que realice.

Se establecen las siguientes condiciones para los contratos de Formante:

a) El contrato de formación, que tendrá una duración máxima de dos años, se reducirá a la mitad para aquellos formantes en posesión de un título o Diploma expedido por la Escuela de Formación Profesional o equivalente, y siempre cuando dicho título o diploma no puede dar lugar a la contratación en prácticas, y todo ello de acuerdo con el artículo 11.2.a. del Estatuto de los Trabajadores.

b) El número de formantes por Centro de Trabajo que los empresarios podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores 1 formante

De 6 a 10 trabajadores 2 formantes

De 11 a 25 trabajadores 3 formantes

De 26 a 40 trabajadores 4 formantes

De 41 a 50 trabajadores 5 formantes

De 51 a 100 trabajadores 8 formantes

De 101 a 250 trabajadores 10 formantes u 8% plantilla

De 251 a 500 trabajadores 20 formantes ó 6% plantilla

Más de 500 trabajadores 30 formantes ó 4% plantilla

Para el cálculo del número de trabajadores, se excluyen los vinculados por contrato de formación.

c) Para que pueda contratarse un trabajador como formante, el centro de trabajo deberá estar atendido personalmente por su titular, cónyuge o hijo/s del mismo y, en su defecto, deberá ser atendido por un Dependiente o Ayudante; caso contrario, el formante percibirá, como mínimo, el salario fijado en este Convenio para el Ayudante.

En los centros de trabajo que estén atendidos personalmente por su titular, Cónyuge o hijo/s del mismo, sólo podrá contratarse a un formante; en el supuesto de que se contrate a un mayor número de formantes el resto deberá percibir el salario de Ayudante, en función de las horas efectivamente realizadas, salvo que en dichos centros figure personal con categoría de Ayudante o Dependiente.

d) Dichos contratos sólo se podrán realizar dentro de las categorías que abarcan los Grupos Profesionales I, II y III, ambos inclusive.

e) Se establece para los formantes un período de prueba de 15 días laborales.

f) En empresas de más de 50 trabajadores se creará una Comisión Paritaria, al objeto de evaluar el seguimiento y la evolución de la actividad de los formantes.

g) La retribución de los formantes será la establecida en los niveles espe-

cíficos recogidos en el presente Convenio, descontándose de la misma la parte proporcional correspondiente al tiempo de formación teórica, que no podrá ser, en ningún caso, inferior al 15% de la jornada laboral pactada. En modo alguno, el salario del formante mayor de 18 años de edad podrá ser inferior al 80% del fijado para los trabajadores del grupo I y siempre en proporción a las horas realizadas. Para los formantes menores de dicha edad, su salario no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad y siempre en la citada proporción.

h) Cuando se haya producido en un Centro de Trabajo algún despido declarado judicialmente como improcedente de algún trabajador comprendido entre los grupos profesionales, I, II y III, el empresario no podrá, para dicho Centro de Trabajo, hasta transcurridos doce meses, contratar un formable para cubrir dicha vacante. Únicamente será ello posible en el supuesto de que el empresario haya celebrado con posterioridad a dicho despido otro u otros contratos de trabajo.

Artículo 19.- Garantía de Empleo

Cada centro de trabajo, deberá cumplir los siguientes porcentajes mínimos de plantilla estable (Contratos Fijos Ordinarios y Fijos Discontinuos):

Centros del trabajo de 6 a 10 trabajadores de media anual: 20%.

Centros de trabajo de 11 a 30 trabajadores de media anual: 40%

Centros de trabajo de más de 30 trabajadores de media anual: 50%

Centros de trabajo de menos de 6 trabajadores de media anual, quedan exentos de estos porcentajes.

En empresas de más de 100 trabajadores y con varios centros de trabajo, el porcentaje de trabajadores fijos podrá considerarse en el conjunto de toda la empresa, en vez de por centro de trabajo, fijándose, en este caso, como tope mínimo el 40% de plantilla fija.

Se entiende por media anual de plantilla el cociente de dividir el número total de jornadas durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año precedente entre 1819 horas de jornada máxima anual.

Para el cálculo de los citados porcentajes, no se computarán los contratos de interinidad, los de relevo, los formativos y los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Dichas normas no serán, en ningún caso, de aplicación a los centros de trabajo durante los tres primeros años de actividad. Cuando por cualquier circunstancia ajena a la empresa ese porcentaje se reduzca, el empresario vendrá obligado a regularizar dicha situación a la mayor brevedad posible.

CAPITULO V: CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 20º.-Salario Base.

El salario base durante el período 1 de abril de 2003 al 31 de Marzo de 2004, serán, para cada una de las distintas categorías profesionales incluidas dentro de los Grupos Profesionales, los acordados en las Tablas Salariales Anexas, columna A y que suponen un incremento de un 3,50% sobre la totalidad de los conceptos retributivos, tanto salariales como extrasalariales, del presente convenio.

Los salarios bases pactados en este Convenio, experimentarán durante el segundo año de vigencia (período 1 Abril 2004 a 31 Marzo 2005) el incremento derivado del IPC interanual correspondiente al período 1-4-2003 a 31-3-2004, más un punto; durante el tercer año de vigencia (período 1 Abril 2005 a 31 marzo 2006) experimentarán, también, el incremento derivado el IPC interanual correspondiente al período 1-4-2004 a 31-3-2005, más cero sesenta puntos. Incremento que será efectivo a partir del primero de abril de cada citado año.

Artículo 21º.- Anticipos.-

El trabajador tendrá derecho a percibir mensualmente, sin que llegue el día señalado para el pago del salario, a un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 22º.- Complemento Salarial por Antigüedad.-

El complemento salarial por antigüedad en la empresa que vinieran percibiendo los trabajadores, el día 31 de marzo de 1994, a partir del 1 de enero de 1996 quedó congelado en su cuantía hasta el vencimiento del próximo cuatrienio en trance de adquisición. En este momento, dicha cuantía, se actualizará con el porcentaje que resultare del indicado cuatrienio en trance de adquisición según la escala prevista en el referido artículo y que es la siguiente:

A los cuatro años de servicio: 6 por 100

A los ocho años de servicio: 12 por 100

A los doce años de servicio: 18 por 100

A los dieciséis años de servicio: 25 por 100

A los veinte años de servicio: 31 por 100

A los veinticuatro años de servicio: 36 por 100

A los veintiocho años de servicio: 43 por 100

A los treinta y dos años de servicio: 49 por 100

A los treinta y seis años de servicio: 52 por 100

A los cuarenta años de servicio : 55 por 100

El nuevo porcentaje quedará, en un futuro, congelado a todos los efectos y, el resultado de la aplicación de éste sobre el salario base vigente en su momento, se mantendrá constante y sin variación durante un período de cuatro años. Las sucesivas revisiones del importe de la cuantía de la antigüedad se llevarán a termino cada cuatro años y el citado porcentaje, congelado al efecto, se irá aplicando sobre los salarios base vigentes, y los respectivo resultados se mantendrán, también, constantes y sin variación por períodos iguales de cuatro años.

La fecha inicial para el cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa para todos los trabajadores ingresados con anterioridad al 1 de abril de 1994, siendo computable el tiempo de prestación del Servicio Militar tanto voluntario como forzoso y excluyéndose de dicho cómputo, de forma expresa, los períodos correspondientes a los contratos de aprendizaje y de aspirante, suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 10/1980 del Estatuto de los trabajadores. No obstante lo anterior, el devengo económico por antigüedad se abonará a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

El empresario y el trabajador podrán acordar voluntariamente extinguir total o parcialmente, el complemento salarial por antigüedad.

Artículo 23º.- Antigüedad en los nuevos contratos.-

Los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad al 31 de marzo de 1.994, no devengarán complemento salarial alguno por antigüedad. No obstante, estos trabajadores percibirán una compensación económica equivalente al 1% del salario base a percibir mensualmente y en cada una de las pagas extraordinarias.

Artículo 24º.-Gratificaciones Periódicas Fijas.-

Se establecen dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe real de una mensualidad, incrementadas, en su caso, con la antigüedad que perciba el trabajador. Dichas pagas se abonarán, una de ellas, dentro del mes de junio y, la otra, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre. No obstante y de mediar acuerdo entre empresario y trabajador, podrán prorratearse el pago de dichas gratificaciones mensualmente, sin que en ningún caso, el importe de las mismas, en cómputo anual, pueda ser inferior a la suma de las dos gratificaciones mensuales.

El personal que perciba, en la actualidad, gratificaciones superiores, seguirá manteniendo su mismo derecho.

Artículo 25º.- Gratificación por Beneficios.-

Se establece una paga extraordinaria en concepto de beneficios, equivalente al importe real de una mensualidad, incluyendo, en su caso, la antigüedad que perciba el trabajador. Dicha paga deberá hacerse efectiva dentro de los primeros quince días del mes de marzo del año siguiente en que termine su devengo. No obstante y de mediar acuerdo entre empresario y trabajador, podrá prorratearse el pago de la gratificación en cuestión mensualmente, sin que en ningún caso, el importe de la misma, pueda ser inferior, en cómputo anual, al devengo mensual.

Únicamente cuando por pacto individual con el empresario un trabajador perciba comisiones, esta gratificación podrá ser absorbida, garantizándose, en todo caso y en cómputo anual, la percepción mínima por este concepto, equivalente a dicha gratificación.

Los trabajadores que causen alta después de iniciado el año, percibirán la parte proporcional de dicha paga.

Artículo 26º.- Complementos Salariales Varios.-

a) Cada hora de trabajo que se preste dentro del período nocturno, considerando como tal el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, dará derecho a los trabajadores que lo prestan a un incremento del 15% sobre la hora del salario base y antigüedad. No obstante lo anterior quedarán excluidos de tal incremento aquellos trabajadores contratados para prestar su servicio dentro de dicho horario, o que ya lo vinieran prestando en el mismo, en cuanto que su salario haya sido establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o en cuanto se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

b) El personal que, de forma habitual y permanente, trabaje en cámaras frigoríficas o similares, cualquiera que sea la ubicación de las mismas, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, tendrá derecho a percibir un incremento del 20% sobre el salario base.

c) El personal que sin ostentar la categoría de escaparatista realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un complemento del 10% de su salario base.

d) Se establece un plus del 5% del salario base para aquellos trabajadores que precisen para el desempeño de su trabajo el conocimiento de uno o más idiomas.

e) Compensación del Chófer cobrador.- Es el trabajador que con el permiso de conducir adecuado a la clase de vehículo que tiene a su cargo, se dedica, de forma habitual, al reparto y cobro de las mercancías transportadas en el mismo, cuidando con la diligencia precisa, tanto el género como el dinero recaudado.

En compensación a este doble servicio, percibirá un complemento de un 25% de su salario base.

No obstante, cuando dicho cobro se realice ocasional o esporádicamente, el trabajador tendrá derecho a percibir el susodicho complemento compensatorio en proporción al tiempo dedicado mensualmente a la realización de dichos cobros. Sin embargo, cuando el empresario concentre los cobros en determinados días específicos del mes, el trabajador tendrá derecho al percibo del citado complemento durante la totalidad del mes de que se trate.

En el supuesto de que realice su función sin ayudante, el empresario deberá facilitar al chófer-cobrador el vehículo adecuado para evitar posibles robos de mercancías en el momento en que el chófer-cobrador realice su reparto. En el caso que, de forma habitual, esté asistido el chófer-cobrador por un ayudante de chófer, que se define en el apartado siguiente, el complemento será de un 15% para el chófer-cobrador y de un 12% para el ayudante de chófer, de sus respectivos salarios base.

Para el supuesto que el chófer sufra, como consecuencia de cualquier infracción de tráfico, la retirada o suspensión temporal del Permiso de Conducir, el empresario deberá asignarle distintas funciones dentro de su Grupo Profesional, sin que ello suponga cambio alguno en las condiciones de trabajo. Dicha facultad empresarial durará hasta la fecha de la suspensión de la sanción o devolución del citado permiso. Lo anterior será de aplicación salvo que la suspensión o retirada se debiera a exigencias propias del trabajo o excesivo celo profesional del trabajador.

No obstante lo anterior, cuando la retirada o suspensión del Permiso de conducir sea consecuencia de una infracción cometida fuera de la jornada considerada legalmente como laboral, el empresario podrá suspender el contrato de trabajo por el tiempo que dure dicha retirada o suspensión.

Artículo 27º.- Plus de Transporte.-

a) Con carácter de una indemnización o suplido del Art. 26.2 del Estatuto de los trabajadores, se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio, el Plus de Transporte en las cuantías que se señalan en las tablas retributivas Anexas, columna B.

b) La estipulación del plus de transporte en forma generalizada para todos los trabajadores y en las cuantías indicadas, al igual que ha venido ocurriendo en los convenios colectivos anteriores, se conviene para compensar los gastos de desplazamiento que en forma generalizada deben efectuar los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo y para evitar la constante variabilidad de este concepto en razón de la también constante variabilidad de lugar de trabajo que constituye la característica de ese sector. En consecuencia ambas partes ratifican el carácter compensatorio y no salarial de este concepto.

c) Las cuantías pactadas en concepto de plus de transporte experimentarán los mismos incrementos anuales previstos con carácter general en el Artículo 20 del presente Convenio.

d) El referido plus de transporte que tiene carácter extrasalarial, no se computará para el cálculo de las pagas extraordinarias y en su caso antigüedad. Asimismo no estará sujeto a cotización, según lo dispuesto en el Artículo 109.2 del Real Decreto Legislativo de 1/1.994, de 20 de Junio, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 28º.- Trabajos de superior e inferior categoría

Según dispone el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que realice funciones de categorías superiores a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante el empresario la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del empresario y previo informe del Comité de empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal, podrá el trabajador reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o reglamentariamente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y, en su caso, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 29º.- Del Finiquito.-

Según lo establecido en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores,

el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, acompañará una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, pudiendo solicitar los trabajadores la presencia de un representante legal (Delegado de personal o Miembro del Comité de Empresa, en su caso) en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el derecho de su firma en presencia de uno de dichos representantes, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad.

Los trámites y garantías a que hacen referencia el párrafo anterior, serán de aplicación a los trabajadores fijos de carácter discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad.

Capítulo VI.- Jornada, Horas extras, Vacaciones, Licencias, Excedencias, Ayudas y Compensaciones, etc.

Sección 1ª- Jornada

Artículo 30º- Jornada.-

La jornada máxima laboral anual se establece en 1819 horas de trabajo efectivo equivalente a una jornada media de 40 horas semanales.

El empresario podrá distribuir irregularmente la jornada durante un máximo de 6 meses naturales al año. En estos casos la duración máxima será de 10 horas diarias, sin que en ningún caso pueda exceder de 50 horas a la semana debiéndose en cualquier caso respetarse como descanso mínimo entre inicio y final de una jornada laboral -incluidas, en su caso, las horas extraordinarias- doce horas.

El empresario elaborará, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, un calendario anual en el que constará los turnos horarios de la correspondiente plantilla haciéndose constar las previsiones de meses de distribución irregular de jornada. La ejecución de la jornada semanal irregular será comunicada por el empresario al trabajador con una antelación mínima de 30 días. Dicha comunicación se realizará según el modelo que figura en el Anexo IV, indicándose la duración máxima de la jornada semanal el modo de compensación del exceso de jornada y las fechas de dicha compensación.

La compensación del exceso de jornada semanal de 40 horas, por aplicación de la jornada irregular, consistirá, a opción del empresario entre:

a) Reducción equivalente de jornada diaria.

b) Acumulación en jornadas diarias suficientes para libranza de los días correspondientes.

En ambos casos, dicha compensación, deberá realizarse durante el año natural para los trabajadores fijos o durante la duración del contrato para los trabajadores temporales y fijos discontinuos.

En caso de jornada partida, el descanso mínimo será, al menos de dos horas ininterrumpidas, excepto en los casos de los trabajadores a tiempo parcial con jornada normal de cuatro o menos horas diarias cuya jornada será continuada, incluidas, en su caso, las horas complementarias.

En jornada continuada que exceda de cinco horas, se establece un descanso de 15 minutos que se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados. No obstante lo dispuesto en este párrafo, en los centros en los que actualmente existe actividad en los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, razones de demanda comercial o motivos de competencia, lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas organizativas en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores, acumulación de clientes, en cuyos casos la compensación de las horas trabajadas y no planificadas, que no podrán exceder de los límites establecidos, se efectuará necesariamente con el tiempo de descanso equivalente establecido de mutuo acuerdo con la Dirección.

Las horas que deban realizarse para sustituir las ausencias imprevistas de compañeros no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

El descanso semanal será de un día y medio a la semana. No obstante, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, razones de demanda comercial o motivos de competencia, lo aconsejen, el día libre no tendrá por qué ser necesariamente domingo.

De acuerdo con el artículo 6 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo se podrá acumular el medio día de descanso semanal previsto en el apartado anterior por períodos de hasta dos semanas.

Se entenderá que el descanso semanal se inicia una vez finalizado el descanso entre jornadas.

En el caso de no poderse disfrutar el domingo como día de descanso, podrá compensarse mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso se entenderá en turnos rotativos de Lunes a Sábado ambos inclusive, y no será posible su compensación económica, salvo pacto en contrario.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 16 de junio de 1989, que de forma obligatoria vinieran prestando sus servicios los sábados por la tarde, tendrán derecho a un descanso de dos días a la semana.

Artículo 31.- Trabajo en Domingo y Festivos

1. Los Domingos y/o festivos de apertura autorizada oficialmente, y por tanto, de autorización para el conjunto de la CAIB, tendrá la compensación económica consistente en el abono de 11 Euros por hora trabajada. En los años sucesivos se incrementarán económicamente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

2. Para el trabajo en cualquier otro domingo y/o festivo, la compensación consistirá en lo estipulado en la columna C) de las tablas salariales. A tal efecto éstas, en los años sucesivos también se incrementarán económicamente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

3. Si durante el período vacacional existiera un día festivo, deberá ser compensado con un día libre. Dicha medida solamente afectará a un festivo al año.

4. Las compensaciones económicas establecidas en el punto 1 y 2 de este Artículo se entienden como no sustitutivas del descanso semanal correspondiente a cada trabajador o trabajadora y al derecho al disfrute del descanso correspondiente a los festivos abonables y no recuperables establecidos en el Artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Los trabajadores incluídos dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo no podrán trabajar más de tres domingos o festivos consecutivos. Igualmente la prestación de servicios en los indicados días no podrá superar el 50% de los domingos y festivos anuales. Se exceptúan de esta norma los centros de trabajo de menos de cuatro trabajadores.

Los trabajadores/as, conocerán con 15 días de antelación como mínimo, el domingo o festivo en que deberán prestar sus servicios. No obstante podrán producirse cambios, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas organizativas, en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores, acumulación de clientes. En cualquier caso deberán respetarse los dos topes señalados.

Con el fin de facilitar el control y seguimiento de lo establecido en este apartado, las empresas, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, establecerán, en su caso, sistemas mediante los cuales se garantice la constancia y registro de los Domingos y Festivos que realicen los trabajadores a lo largo del año, así como la adopción de las medidas necesarias con el fin de que no se excedan los mencionados topes.

6. El nuevo Régimen pactado en materia de domingos y festivos, entrará en vigor a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.I.B., salvo los domingos y festivos autorizados para el conjunto de la C.A.I.B., -apartado 1 del presente Artículo- que entrará en vigor el día 1 de Abril de 2003.

7. El abono de las horas a que hace referencia este artículo se abonará por mensualidades vencidas.

Sección 2ª- horas extraordinarias

Artículo 31º Bis- Horas Extraordinarias.-

Se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y cotizarán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Sección 3ª- Vacaciones y Permisos –

Artículo 32º.- Vacaciones.-

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio, disfrutarán anualmente de un período retribuido de vacaciones de 31 días naturales. Al menos 15 días serán concedidos en la época veraniega y de forma continuada, salvo pacto entre empresario y trabajador, pudiéndose disfrutar el resto en otra época. Se entiende por época veraniega el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de octubre, ambos inclusive. En el supuesto de que por necesidades del servicio, los 15 días no pudiesen disfrutarse en época veraniega, se compensará su disfrute fuera de ella duplicando la duración de los mismos. Para tener derecho al aumento de vacaciones por compensación por no disfrute de 15 días en la época veraniega, será necesario que el trabajador haya prestado servicio efectivo durante la mayor parte de dicha época.

No obstante, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 21 días de vacaciones de forma continuada, previa y posterior justificación, cuando tenga que realizar un desplazamiento fuera del territorio de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears.

Si el inicio de las vacaciones coincide en día festivo, éste no se computará a dichos efectos.

Artículo 33º.- Permisos Retribuidos.-

El trabajador/a de las empresas afectadas por este Convenio, previo aviso

y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales, como mínimo, en caso de matrimonio.

b) Necesidades de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora: hasta 5 días, previa demostración de la indudable necesidad y teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer fuera de su isla de residencia y las demás circunstancias que en el caso concurran.

c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho conviviente. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesitare efectuar un desplazamiento fuera de la isla donde se hallare ubicado el centro de trabajo, el permiso será de 5 días.

En los supuestos previstos en este apartado, y en caso de que surjan complicaciones graves en el parto o en el tratamiento de las enfermedades graves u hospitalización, debidamente justificadas, se incrementará en dos días el periodo de permiso retribuido.

d) Traslado de domicilio: 2 días.

e) El permiso por compras será de un máximo de 5 horas al trimestre. Dicha licencia tendrá que concederse necesariamente dentro del horario de comercio vigente.

f) Previa comunicación al empresario y ello con la debida antelación, el trabajador/a podrá acompañar a cualquiera de sus hijos menores de doce años, o de ser disminuidos físicos o psíquicos cualquiera que fuera su edad, al médico que precisen para su cuidado, con derecho a la retribución como si estuviera trabajando, siempre que sea, en cualquier caso, debidamente justificada la asistencia al facultativo.

Dicho permiso será de veinte horas, como máximo, por año natural, siempre que la jornada del trabajador sea completa; en caso contrario, se reducirá en la proporción que corresponda.

Los empresarios que conceden estas licencias y permisos, podrán prorrogarlos siempre que se solicite debidamente.

g) Licencia por Estudios. Será preceptiva la concesión de licencias que los trabajadores soliciten por estudios, mejoras o perfeccionamientos profesionales, siempre que redunden en beneficio de su trabajo desempeñado, cuya licencia sólo se concederá cuando el horario docente no pueda hacerse compatible con el horario de trabajo y, en su caso, no podrá exceder de seis horas semanales.

Se entenderá también por licencia de estudios, el tiempo indispensable que el trabajador tenga que emplear para asistir a los exámenes para la obtención del carnet de conducir.

Para tener derecho a esta licencia que será remunerada, será necesaria la obtención del aprovechamiento medio en dichos estudios.

h) El trabajador o trabajadora, avisando con la antelación suficiente posible, tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, justificándolo mediante volante médico del IBSALUT u Organismo que lo sustituya.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Un día por matrimonio de los familiares del trabajador o trabajadora de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Si la boda tuviese lugar fuera de la isla en la que se encuentre el establecimiento donde preste sus servicios el trabajador o trabajadora, dicho permiso se incrementará en un día más, y en dos días si es fuera de la Comunidad Balear.

k) Para realizar funciones de representación de personal en los términos establecidos en este convenio.

l) Reducción de jornada por motivos familiares. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

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

El trabajador volverá a su jornada ordinaria, previa solicitud, que deberá hacerse con quince días de antelación.

Sección 4ª- Reserva de puestos de trabajo y excedencias

Artículo 34º- Excedencia por Maternidad/Paternidad.-

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia especial con reserva de puesto de trabajo y garantía de reincorporación automática, cuando el motivo de la misma sea atender al cuidado personal y directo de hijos menores de cuatro años, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de cuatro años y se extinguirá, en cualquier caso, al cumplir el hijo los cuatro años de edad. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo que establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 35º- Excedencia por Cargos Sindicales.-

Los trabajadores que ostenten un cargo electivo a nivel insular, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

a) Obligación por parte del trabajador de preavisar mediante escrito al empresario con un mes de antelación antes de la solicitud de la excedencia así como con un mes antes del cese en la misma.

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

c) Al finalizar la excedencia y siempre que el reingreso sea solicitado por el trabajador con la indicada antelación, el empresario vendrá obligado a su inmediata admisión en su antiguo puesto de trabajo, quedando el empresario en facultad para rescindir sin indemnización alguna el contrato del trabajador contratado interinamente para cubrir la vacante producida por el excedente.

Artículo 36º- Excedencia Voluntaria Especial.-

Todos los trabajadores afectados por este Convenio que lleven, como mínimo, una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a solicitar del empresario una excedencia de uno a cinco años, en cuya solicitud deberán hacer constar el plazo de duración de la excedencia que soliciten.

Transcurrido el plazo de la excedencia concedida, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía en el momento de su concesión, reincorporación que deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes al de la fecha de la finalización del plazo de excedencia y que deberá tener lugar dentro de los tres meses siguientes a la fecha de dicha finalización.

El empresario podrá cubrir la vacante del excedente con otro trabajador, mediante contrato de interinidad.

El tiempo de esta excedencia no es computable a efectos de antigüedad.

Artículo 37º- Excedencia Extraordinaria por Fallecimiento.-

En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, o de la persona con quien conviva como pareja, unida por vínculos sentimentales, quedando algún hijo menor de 14 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida y, por tanto, será baja en la Seguridad Social por todo el tiempo de duración de la misma, aunque sí será computable a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia, que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir del segundo o quinto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretarse la fecha de incorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 38º- Baja por Incapacidad Temporal.-

A partir de la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOIB, en el primer proceso de Incapacidad Temporal, en cada período anual, los trabajadores de baja por I.T., derivada de las contingencias de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán a partir del cuarto día en dicha situación, con cargo al empresario, el cien por cien del promedio de las cantidades salariales realmente percibidas por todos los conceptos dentro de los últimos doce meses anteriores a la baja o, en su caso, la parte proporcional de los meses trabajados de no alcanzar dicho período.

A partir del segundo proceso percibirán las cantidades que legalmente le correspondan, y como complemento, igualmente a cargo del empresario, únicamente la diferencia entre el subsidio abonado por la Entidad Gestora o Colaboradora correspondiente y el promedio salarial anteriormente citado, igualmente con el tope de su base máxima de cotización.

A los efectos previstos en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores quedan obligados a poner en conocimiento de las empresas, en tiempo y forma, el domicilio exacto en el cual se pueda verificar el estado de enfermedad o accidente. En el supuesto que el trabajador no procediera a facilitar dicho dato o lo facilitase de forma inexacta por causa imputable al trabajador, no tendrá derecho a complemento ni diferencia a cargo del empresario.

Artículo 39º- Maternidad.-

A efectos de la prestación por maternidad, se considerarán situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del art. 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en el número 3 del art. 30 de la Ley 30/ 1984 de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y respecto a la prestación económica se regirá por el art. 133 bis del Real Dto. Legislativo de 1994, de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes de aplicación, quedando el empresario exonerado del abono de las prestaciones económicas en régimen de pago delegado.

Artículo 40º- Ayuda por Jubilación.-

Los empresarios satisfarán a los trabajadores que se jubilen, y tuvieren derecho a la prestación de la Seguridad Social, las siguientes ayudas:

A los 60 años 12 mensualidades.

A los 61 años 11 mensualidades.

A los 62 años 10 mensualidades.

A los 63 años 9 mensualidades.

A los 64 años 8 mensualidades.

A los 65 años 6 mensualidades

Dichas mensualidades se abonarán de acuerdo con los salarios vigentes en 31 de marzo de cada año.

No obstante, si por disposición legal la edad de jubilación de los 65 años se anticipara, las edades posteriores a la anticipada se abonarán según el criterio que se establecía en la derogada Ordenanza de Trabajo para el Comercio. La edad anticipada se abonará razón de 6 mensualidades, la anterior a ésta se abonará a razón de 8 mensualidades y por cada año de anticipación hasta los 60 años se abonará con un mes más.

Para tener derecho a estas ayudas, será necesario que el trabajador lleve, como mínimo, diez años en la empresa.

El trabajador que, a solicitud del empresario, continúe prestando sus servicios después de los 65 años, conservará el derecho a percibir las 6 mensualidades que se conceden al que solicita la jubilación a los 65 años.

Estas ayudas por jubilación serán incompatibles con cualquier tipo de trabajo por cuenta propia o ajena que pueda realizar el trabajador.

Este Artículo quedará sin efecto si se dan las circunstancias previstas en la Disposición Adicional 4ª del presente Convenio. En este supuesto será de aplicación lo regulado en dicha Disposición.

Artículo 41º- Jubilación Especial a los 64 años.-

La Jubilación especial a los 64 años, con derecho a percibir el 100% de la pensión, previa sustitución del trabajador jubilado por otro mediante el Contrato de sustitución, según lo establecido en el R.D. 1194/1985, se regirá por las disposiciones legales que regulan o en un futuro puedan regular dicha materia.

Será necesario, en cualquier caso, el acuerdo entre trabajador y empresario para acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito.

En caso de desacuerdo, el trabajador afectado podrá acudir a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, a través de alguna de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en solicitud de interpretación del desacuerdo.

Artículo 42º- Ayuda por estudios.-

Durante el periodo comprendido entre el 1 de Abril de 2003 y el 31 de Marzo de 2004 y para los trabajadores que tengan hijos en edad escolar entre los 3 y 16 años de edad, se establece una ayuda económica de 35,38.- euros, por cada hijo, como mínimo, que el empresario deberá abonar una vez cada año, en el mes de agosto. En caso de que tanto el padre como la madre, presten servicios en empresas de comercio, cada uno de sus empresarios vendrá obligado únicamente a abonar el 50% de dicha ayuda. Partiendo de la cifra establecida en Convenio para la fecha de la firma del mismo, se entiende que la cantidad será revisada cada año en función del incremento pactado en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 43º- Seguro de accidentes.-

Las empresas suscribirán una póliza o contrato de seguros de accidentes, laborales y no laborales, que cubran las contingencias de muerte e invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez por un importe de 6.000.- euros, a favor del propio afectado o, en su caso, de los beneficiarios o herederos legales de los mismos. Dicha obligación será exigible a partir de día primero de enero de 2004.

En el supuesto de que las empresas incumplieran lo previsto en este Artículo, la indemnización contemplada en el mismo correrá directamente a su

cargo.

Artículo 44º.- Dietas y gastos de viaje.-

El importe de los gastos ordinarios por este concepto, se abonará por el empresario en el momento en que el trabajador presente el correspondiente justificante.

Artículo 45º.- Kilometraje.-

Durante el período comprendido entre el día 1 de Abril de 2003 y el 31 de marzo de 2004, los empresarios abonarán a sus trabajadores que utilicen para su labor vehículo propio, 0,22.- euros por kilómetro.

Dicha cantidad será revisada a partir de primero de abril de cada año, en los mismos términos que los previstos para la revisión económica del Convenio en el Artículo 20 del mismo.

El importe se abonará en el momento en que el trabajador presente la correspondiente justificación.

Artículo 46º.- Atenciones al personal.-

Los empresarios facilitarán a los trabajadores asientos de descanso para ser utilizados en tanto no tengan que atender al público y permanentemente al Auxiliar de Caja.

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia, tanto natural como artificial, de su hijo menor de un año. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. En caso de lactancia artificial el derecho de la trabajadora podrá ser disfrutado por su esposo, siempre que ambos trabajen en la misma empresa.

Artículo 47º.-Uniformidad.-

Los trabajadores se presentarán en sus respectivos puestos de trabajo en forma adecuada a la labor que tengan asignada en su empresa y de acuerdo con la categoría de la misma. En todo caso, deberán presentarse a su puesto de trabajo correctamente vestidos y aseados.

Los empresarios vendrán obligados a entregar a los trabajadores, las prendas de trabajo que precisen, cuando éstas sean necesarias para la realización de su trabajo, con el correlativo deber de usarlas durante la jornada.

Los empresarios que exijan a sus trabajadores el uso de uniforme o ropas de trabajo que no sean de uso común en la vida ordinaria de los trabajadores, costearán dichos uniformes o ropas de trabajo.

Los empresarios que exijan a sus trabajadores utilizar un determinado tipo de vestido, incluidas chaqueta y corbata, les facilitarán las prendas adecuadas y no serán obligatorias cuando no se suministren.

En caso de discrepancia, se estará a lo que dictamine la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de este Convenio.

Capítulo VIII.- Inaplicación del Régimen Salarial

Artículo 48º.- Cláusula de descuelgue.-

Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas empresas que se acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años y las previsiones para el presente ejercicio.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en el Convenio Colectivo será de forma exclusiva la Comisión Paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior, acordándose el procedimiento del Arbitraje en caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria.

A tal fin dicha Comisión Paritaria elaborará las condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido, con arreglo a las siguientes normas:

a) Será obligada la comunicación a las partes expresando la intención del descuelgue salarial, así como la entrega de información amplia y suficiente y por escrito, estimándose como documentación mínima la copia del depósito de cuentas en el Registro Mercantil, u otra documentación correspondiente, en su caso, sobre la situación de la empresa, así como la oferta concreta de incremento propuesto por la misma.

b) Se establecerán contenidos de procedimiento (plazos de solicitud, órganos de seguimiento competentes, temporalidad de la aplicación, fórmulas de remisión a arbitrajes, etc.), así como las fórmulas para que el empresario que se haya descolgado una vez saneada su situación vuelva a la aplicación del Convenio, acordando los incrementos aplicables. A tal efecto las empresas aplicarán un incremento progresivo de salario si superan las circunstancias económicas adversas, hasta llegar a la aplicación de las tablas salariales establecidas con carácter general en el Convenio.

c) Exigencia de planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.

Título Segundo.- Derechos colectivos. Derechos y Secciones sindicales.

Artículo 49º.- Derechos sindicales.-

Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 250 trabajadores 20 horas

De 251 a 500 trabajadores 30 horas

De 501 a 750 trabajadores 35 horas

De 751 trabajadores en adelante 40 horas

Estas horas de crédito podrán ser acumuladas trimestralmente y finalizarán con el trimestre natural. Dicha acumulación sólo procederá cuando los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa sean convocados por su Central Sindical a efectos de negociación de Convenios Colectivos o Cursos de Formación, circunstancia que deberán acreditar ante el empresario.

Igualmente podrán ser transferidas dichas horas en favor de uno o varios miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de la misma Central Sindical, cuya transferencia habrá de ser comunicada al empresario con anterioridad al inicio del trimestre natural.

Artículo 50º.- Facultades de los representantes legales de los trabajadores.-

Las facultades de los Delegados de Personal, del Comité de Empresa y/o de centros de trabajo serán las que regule la ley vigente.

Artículo 51º.- Secciones sindicales.-

En aquellas empresas con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando las Centrales Sindicales posean en la misma una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado que, necesariamente, deberá ser trabajador activo de la misma.

El Delegado de la Sección Sindical de la empresa contará con los siguientes derechos:

a) Convocar asambleas de su Sindicato en el Centro de Trabajo y fuera de las horas de trabajo, con el solo requisito de comunicar al empresario con 48 horas de antelación la fecha de celebración de la reunión. En ningún caso, podrá celebrarse nueva asamblea sin haber transcurrido dos meses desde la anterior.

b) Disponer de un tablón de anuncios en el que se podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente al empresario.

c) Disponer del crédito de horas mensuales retribuidas concedidas a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa para el supuesto de que no concurran en él/ella la condición de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

d) Reunirse con su Sindicato en la empresa si las condiciones del local lo permiten.

Artículo 52º.- Cuotas sindicales.-

Los empresarios descontarán la cuota sindical de la nómina de los trabajadores si así lo pidieran éstos mediante escrito, e ingresarán dicho importe en la cuenta corriente que señale la Central o Sindicato correspondiente. Para poderse acoger a esta modalidad recaudatoria, será preciso que el número de afiliados a la Central a la que pertenezcan los interesados represente, como mínimo, un 20 por 100 de la plantilla.

Artículo 53º.- Cargos sindicales.-

Los trabajadores que, afectados por este Convenio, ostenten o no cargos sindicales representativos de carácter provincial, que sean designados por su Sindicato para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, tendrán derecho durante la negociación del mismo a disponer de las horas necesarias para ello, cuyas horas serán debidamente retribuidas. En ningún caso, el Sindicato podrá designar, entre quienes no ostenten dicha representación sindical, más de dos miembros de la citada Comisión pertenecientes a una misma empresa.

Asimismo, este derecho se hace extensivo a las reuniones que pueda celebrar la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 54º.- De los representantes de las centrales sindicales.-

Los representantes de las Centrales Sindicales que acrediten documentalmente tener más del 20 por 100 de representantes en el sector del comercio afectado por este Convenio, podrán visitar las empresas donde existan Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales pertenecientes a su Central, para tratar de dar solución a los problemas de carácter laboral que puedan presentarse en el seno de dichas empresas.

Los representantes de las citadas Centrales Sindicales, deberán comunicar al empresario, a través de los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, la visita, con una antelación de 48 horas.

En las reuniones que se celebren, que tendrán lugar en el Centro de Trabajo de la empresa, podrá asistir el empresario o representante del mismo.

En ningún caso, las reuniones podrán exceder de dos horas de duración, como tampoco exceder de dos reuniones al mes.

Las horas que los Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa o Delegados Sindicales intervengan en dichas reuniones, serán deducidas del crédito de horas mensuales retribuidas a que tienen derecho.

Los representantes sindicales firmantes de este Convenio y aquellos que tengan más del 20% de representatividad en el sector podrán realizar su actividad en las empresas afectadas por el presente Convenio con plenas garantías.

Título Tercero.- Interpretación, vigilancia y seguimiento de Convenio

Artículo 55º.- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.-

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria del Convenio. La Comisión Paritaria, se reunirá dentro de los 15 días siguientes al de la publicación del Convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros, estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Toda duda, cuestión o divergencia que surja con motivo de la interpretación del presente Convenio, será sometida a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Dicha Comisión estará constituida por tres miembros en representación de las Centrales Sindicales U.G.T., C.C.OO., y U.S.O. y por otros tres miembros en representación de las Organizaciones Empresariales (2 de AFEDECO y 1 para el conjunto de PIMECO, ASCOME-PIME MENORCA y PIMEEF).

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, las personas que deban actuar de Moderador y Secretario de Actas. A las reuniones que celebre la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los expertos que las partes crean convenientes.

Además, la Comisión intervendrá en todos aquellos asuntos atribuidos expresamente a la misma en el presente Convenio.

A petición de cualquiera de las partes, la Comisión deberá reunirse dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recepción de dicha petición.

Toda petición será dirigida a través de alguna organización firmante del Convenio, al domicilio social de esta Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del Comercio de les Illes Balears, cuyo domicilio y sede de reuniones queda fijada en los locales del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), sito en 07003-Palma de Mallorca, Av. del Conde Sallent, 12 - 2ª planta, teléfono 971763545 y fax 971763546.

Artículo 56º.- Tamib.-

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La solución de los conflictos colectivos así como los de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del citado Reglamento.

Artículo 57.- Conflicto en funciones profesionales.-

Los conflictos que, eventualmente, se susciten en relación a las funciones de las Categorías Profesionales, sin perjuicio de los derechos de acudir a la Jurisdicción Social, serán expresamente materia de mediación en el seno del TAMIB.

Disposición Adicional 1ª.-

En el supuesto que el presente Convenio Colectivo fuere objeto de impugnación colectiva por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Negociadora y el Tribunal competente declarase nulo cualquiera de los artículos del Convenio, se pacta expresamente que el Convenio será objeto de negociación en su totalidad.

Disposición Adicional 2ª.- Iniciación de las negociaciones.-

Las Organizaciones Empresariales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio se comprometen a iniciar, en su caso, las futuras negociaciones dentro del mes de enero que corresponda, en evitación de dilaciones en la

publicación del texto del futuro Convenio Colectivo.

Disposición Adicional 3ª.- Concurrencia de convenios.-

Si alguna o algunas actividades comerciales de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, se vieran afectadas también por otro Convenio de igual o superior ámbito territorial, los empresarios y trabajadores de las mismas se regirán, en un todo y con exclusividad, por lo dispuesto en el presente Convenio.

Disposición Adicional 4ª.-

No obstante lo dispuesto en el Artículo 41 del presente Convenio, en el supuesto que el Texto Refundido de la Ley de Regulación de Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, o cualquier otra norma, afecte a las ayudas por jubilación previstas en el mismo y se produzca ello durante la vigencia de este Convenio, o en momento posterior, se dejará sin efecto dicho Artículo. En su sustitución, de manera automática, y en materia de cese voluntario, entrará en vigor un nuevo artículo, el 11 bis, que queda redactado del siguiente tenor:

“Artículo 11 bis.- Indemnización por extinción voluntaria del contrato.

Se establece una indemnización para todos aquellos trabajadores que teniendo una antigüedad en la empresa de 10 años como mínimo, hayan alcanzado la edad de 60 o más años y causen baja voluntaria en la misma por cualquier circunstancia. Esta indemnización tiene su fundamento en la dificultad que dichos trabajadores van a tener para la inserción, en su caso, en el mercado de trabajo.

El trabajador deberá preavisar de su intención de cese voluntario en la empresa con la antelación establecida al efecto en el Art. 11 del presente Convenio, suponiendo su incumplimiento la pérdida de dicha indemnización.

Tanto para la cuantía, como para generar el derecho a la indemnización se establece, para los trabajadores fijos discontinuos, una equivalencia de nueve meses de trabajo igual a doce meses.

La cuantía de la indemnización por extinción o cese voluntario del contrato será la siguiente:

Trabajadores con una antigüedad en la empresa mínima de 10 años, con 60 ó más años de edad, la indemnización será de 9 mensualidades.

Trabajadores con una antigüedad en la empresa mínima de 12 años, con 60 ó más años de edad, la indemnización será de 10 mensualidades.

Trabajadores con una antigüedad en la empresa mínima de 14 años, con 60 ó más años de edad, la indemnización será de 11 mensualidades.

Trabajadores con una antigüedad en la empresa mínima de 15 años, con 60 ó más años de edad, la indemnización será de 12 mensualidades.

Para el cálculo de la indicada indemnización, se tendrá en cuenta el salario base que le corresponde al trabajador según su categoría profesional incrementada, en su caso, con el complemento salarial por antigüedad y la prorrata de las pagas extraordinarias.

Si por interpretación jurisdiccional de norma o cambio legal, se incrementara el coste empresarial directo o indirecto de lo expresamente pactado en el presente Artículo, las partes acuerdan dejarlo automáticamente sin efecto y conviene volver a negociarlo. A tal efecto, se constituirá una Comisión Permanente para la vigilancia, estudio y en su caso renegociación del Artículo en cuestión.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que el presente Artículo quedase sin efecto y mientras no sea sustituido por otro, los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos en el mismo, para causar derecho en las indicadas indemnizaciones por extinción o cese voluntario del contrato de trabajo, tendrán derecho a percibir, en todo caso con cargo a las empresas, el importe de las mismas.”

Disposición Adicional 5ª.- Comisiones de estudio y resolución.

Se crea una Comisión Paritaria específica para estudiar las problemáticas de acoso sexual, acoso moral, prevención de riesgos laborales, medioambiente y formación para que en un plazo máximo de 6 meses desde la publicación del Convenio en el BOIB inicie sus trabajos de estudio en estas materias.

Disposición Transitoria I.-

Los atrasos salariales devengados por la aplicación del presente Convenio Colectivo deberán ser satisfechos por el empresario a sus trabajadores, como máximo, dentro de los dos meses siguientes al de la fecha de publicación del presente convenio colectivo en el BOIB, con su consiguiente cotización a la Seguridad Social dentro del mes siguiente al de hacerse efectivos.

Disposición Transitoria II.- Ayuda por defunción.

Hasta el 31 de diciembre de 2003 se mantendrá la vigencia del anterior artículo 46 del Convenio Colectivo que decía:

“Los derecho-habientes del trabajador que fallezca estando de alta en la empresa y que lleve, como mínimo, cinco años de antigüedad en la misma, o en su caso, la persona con quien convivía, percibirá, como ayuda por defunción, cuatro mensualidades completas del salario que viniese percibiendo en el momento de su óbito.”

Disposición Derogatoria.-

A la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado el prece-

Derecho Supletorio.-

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo las partes, de

Cláusula Aclaratoria Primera.-

El término empresario figurado en el presente Convenio correspondiente

Cláusula Aclaratoria Segunda.-

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por la Centrales

Disposición Final.-

Toda referencia que se hace a trabajadores, empresarios y categorías pro-

Anexo I

Comunicado de interrupción de la ejecución del contrato de trabajo de los

En.....a.....de.....de 200....

Señor(a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del

Sin otro particular,

El Empresario El Trabajador
Recibí el duplicado
(fechar y firma)

AnexoII

Llamamiento trabajadores Fijos Discontinuos y comunicación a la

Empresario
Nombre y apellidos-----
D.N.I. nº-----
Como----- de la Empresa-----
N.I.F.----- Actividad-----
Domicilio y localidad-----
Nº S.S. Empresa-----
Nombre y domicilio del centro de trabajo -----
Nº S.S. Empresa-----

A efectos de realizar el llamamiento y, en su caso, garantizando la ocupa-

Trabajador
Nombre y apellidos-----
Nº de afiliación S.S.-----
Fecha nacimiento----- D.N.I. nº-----
Domicilio y localidad-----

Que, teniendo Vd. la condición de trabajador fijo discontinuo de esta

El día Hasta el día

Fecha, esta última, en la que está previsto concluyan las actividades para

Observaciones:

Anexo III

Contrato de Duración Determinada celebrado al amparo del artículo 16

POR LA EMPRESA

Nombre y apellidos
D.N.I. En concepto de
Empresa Nº C.I.F.
Actividad Código
Domicilio C.C.C
Nº Trabajadores en plantilla
Domicilio centro de Trabajo
C.C.C de trabajo Nº trabaj. C. De trabajo

EL TRABAJADOR

Nombre y apellidos N.A.F.S.S
C.I.F. Código
Fecha de nacimiento Nivel de estudios
Domicilio

Con la asistencia legal, en su caso, de D/Dña.....

DECLARAN y CONVIENEN : Que el presente contrato celebrado al

La realización de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la

- Campañas Genéricas y/o específicas.
Ferias.
Exposiciones.
Ventas promocionales y/o especiales.
Rebajas.
Aniversarios.

Actividad que contribuye a dar una mejor respuesta a las exigencias de la

Se marcarán con (x) el o los recuadros correspondientes, pudiéndose

Que reúnen las condiciones necesarias para la celebración del presente

CLAUSULAS

PRIMERA.- El trabajador contratado prestará sus servicios

SEGUNDA.- La jornada de trabajo será de horas de traba-

TERCERA.- La cuantía de la retribución por todos los conceptos, será de

CUARTA.- La duración de las vacaciones será de 31días naturales o su

QUINTA.- Se establece un período de prueba de..... La situa-

SEXTA.- La duración aproximada e incierta del contrato será de..... y se extenderá desde..... a

SEPTIMA.- El contrato se extinguirá de acuerdo con lo previsto en el art. 16 del vigente Convenio Colectivo de Comercio de la CAIB.

OCTAVA.- En lo no previsto en este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente en el artículo 16 del Vigente Convenio Colectivo de Comercio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, Artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 2.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre.

NOVENA.- El presente contrato se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente.

DECIMA.- Los trabajadores al finalizar el contrato tendrán derecho a una compensación económica de 14 días por año de servicio en los términos previstos en el artículo 16 del Convenio Colectivo para el Comercio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

CLAUSULAS ADICIONALES :

Y para que así conste, se extiende este contrato por cuadruplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En a.....de.....de 200.....

El trabajador El representante legal El empresario
del trabajador

ANEXO IV

COMUNICACIÓN DE EJECUCIÓN DE JORNADA IRREGULAR (Art. 32)

A la atención de

En aplicación de lo establecido en el artículo 30 del vigente Convenio Colectivo Laboral para el Comercio de Baleares, le comunicamos que a partir del díay hasta el día.....su jornada laboral será irregular, con arreglo a lo siguiente:

1º.- La jornada máxima semanal será de..... horas.

2º.- Las horas semanales que superan las cuarenta, serán compensadas de la siguiente forma (márquese lo que proceda):

Con reducción de jornada diaria.

Con acumulación de jornada de exceso que se acumulará en días completos.

3º.- Las fechas de la compensación horaria será la siguiente:

A partir del díarealizará una jornada diaria dehoras.

A partir del día.....librará.....días en compensación de exceso de jornada.

Lugar y fecha

LA DIRECCIÓN RECIBÍ
DE LA EMPRESA EL TRABAJADOR/A

ANEXO V TABLAS SALARIALES

	A	B	C
	Salario base	Plus de transporte	Precio hora Domingos/ festivos Art. 31.2
Grupo I	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04
Profesional de oficio 3ª	687,55.-	73,81.-	7,33
Aux. Activo.de - 3 años antig.	687,55.-	73,81.-	7,33
Reponedor	687,55.-	73,81.-	7,33
Aux. Supermercado	687,55.-	73,81.-	7,33
Aux. Recaudación	687,55.-	73,81.-	7,33
Aux. caja de - 2 años antig.	687,55.-	73,81.-	7,33
Ayte. Sección Perecederos	687,55.-	73,81.-	7,33
Ayudante	687,55.-	73,81.-	7,33
Vigilante	687,55.-	73,81.-	7,33
Telefonista	687,55.-	73,81.-	7,33

Recepción de Mercancias	687,55.-	73,81.-	7,33
Empaquetador o Envasador	687,55.-	73,81.-	7,33
Cobrador	687,55.-	73,81.-	7,33
Aux. Escaparartista	687,55.-	73,81.-	7,33
Ordenanza	687,55.-	73,81.-	7,33
Prof. Carnicero de 3ª	687,55.-	73,81.-	7,33
Prof. Pescadero de 3ª	687,55.-	73,81.-	7,33
Prof. Charcutero de 3ª	687,55.-	73,81.-	7,33
Prof. Pastelero de 3ª	687,55.-	73,81.-	7,33
Ayudante de oficio	687,55.-	73,81.-	7,33
Sereno	687,55.-	73,81.-	7,33
Portero	687,55.-	73,81.-	7,33
Repasadora de sacos, medias	674,42.-	73,81.-	7,20
Personal limpieza	674,42.-	73,81.-	7,20
Mozo	674,42.-	73,81.-	7,20
Ayudante de chófer	674,42.-	73,81.-	7,20

	A	B	C
	Salario base	Plus de transporte	Precio hora Domingos/ festivos Art. 31.2

GRUPO II	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04
----------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Prof. Oficio 2ª	733,51	73,81.-	7,78
Vendedor esp. 2ª de pereced.	733,51	73,81.-	7,78
Chófer repartidor	733,51	73,81.-	7,78
Conserje	733,51	73,81.-	7,78
Ayudante Cortadora	733,51	73,81.-	7,78
Profesional Carnicero 2ª	733,51	73,81.-	7,78
Profesional Pescadero 2ª	733,51	73,81.-	7,78
Profesional Charcutero 2ª	733,51	73,81.-	7,78
Profesional Pastelero 2ª	733,51	73,81.-	7,78
Ayte. sec. esp. Super y Autos.	733,51	73,81.-	7,78
Dependiente secc. Especializ.	733,51	73,81.-	7,78
Aux. Activo. De + 3 años ant.	712,75	73,81.-	7,58
Aux. caja de + 2 años antig.	712,75	73,81.-	7,58
Dependiente - 4 años antig.	712,75	73,81.-	7,58
Mozo especializado	712,75	73,81.-	7,58
Chófer cobrador	712,75	73,81.-	7,58

	A	B	C
	Salario Base	Plus De Transporte	Precio Hora Domingos/ Festivos Art. 31.2

GRUPO III	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04
-----------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Profesional Oficio 1ª	755,51	73,81-	8,00
Profesional Carnicero 1ª	755,51	73,81-	8,00
Profesional Pescadero 1ª	755,51	73,81-	8,00
Profesional Charcutero 1ª	755,51	73,81-	8,00
Profesional Pastelero 1ª	755,51	73,81-	8,00
Oficial Administrativo	755,51	73,81-	8,00
Aux. Activo + 6 años antig.	755,51	73,81-	8,00
Aux. Caja + 4 años antig.	755,51	73,81-	8,00
2º Encargado	755,51	73,81-	8,00
Vendedor esp. Secc.Pereceder	755,51	73,81-	8,00
Viajante	755,51	73,81-	8,00
Dependiente + 4 años antig.	755,51	73,81-	8,00
Corredor plaza	755,51	73,81-	8,00
Preventista	755,51	73,81-	8,00
Técnico Merchandising	755,51	73,81-	8,00
Delineante	755,51	73,81-	8,00
Rotulista	755,51	73,81-	8,00
Capataz	755,51	73,81-	8,00
Escaparartista	755,51	73,81-	8,00
Cortador	755,51	73,81-	8,00
Visitador	755,51	73,81-	8,00
Operador máquina contable	755,51	73,81-	8,00
Vendedor comercial	755,51	73,81-	8,00
Autovendedor	755,51	73,81-	8,00

	A	B	C
	Salario Base	Plus De Transporte	Precio Hora

GRUPO IV	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04	Domingos/ Festivos Art. 31.2
			1-04-03 a 31-03-04
Jefe División	880,31	73,81-	9,23
Jefe Compras	880,31	73,81-	9,23
Jefe Ventas	880,31	73,81-	9,23
Jefe Almacén	880,31	73,81-	9,23
Jefe Personal	880,31	73,81-	9,23
Jefe Sucursal	880,31	73,81-	9,23
Encargado General	880,31	73,81-	9,23
Jefe Contabilidad	880,31	73,81-	9,23
Jefe Administrativo	880,31	73,81-	9,23
Dependiente Mayor	814,89	73,81-	8,58
Contable General	814,89	73,81-	8,58
Cajero General	814,89	73,81-	8,58
Taquimecanógrafo idioma ext.	814,89	73,81-	8,58
Jefe de Grupo	811,27	73,81-	8,55
Jefe Servicio Mercantil o Sec.	811,27	73,81-	8,55
Encargado Estab. Comprador	811,27	73,81-	8,55
Vendedor	811,27	73,81-	8,55
Secretaria	811,27	73,81-	8,55
Jefe Sección Servicios	811,27	73,81-	8,55
Relaciones Públicas	811,27	73,81-	8,55
Jefe Taller	811,27	73,81-	8,55
Intérprete	811,27	73,81-	8,55
Técnico Administrativo	811,27	73,81-	8,55
Técnico Marketing	811,27	73,81-	8,55
Analista Orgánico	811,27	73,81-	8,55
Jefe de caja	811,27	73,81-	8,55
Jefe de Sección	811,27	73,81-	8,55
Jefe de Sector	811,27	73,81-	8,55
	A	B	C
	Salario Base	Plus De Transporte	Precio Hora Domingos/ Festivos Art. 31.2
GRUPO V	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04
Director	1.011,45	73,81-	10,52
Gerente	1.011,45	73,81-	10,52
Técnico Superior	1.011,45	73,81-	10,52
Técnico de Sistemas	908,57	73,81-	9,50
Analista Funcional	908,57	73,81-	9,50
Técnico de Programación	908,57	73,81-	9,50
Programador de Sistemas y/o operaciones	908,57	73,81-	9,50
Diplomado universitario	908,57	73,81-	9,50
	A	B	C
	Salario Base	Plus De Transporte	Precio Hora Domingos/ Festivos Art. 31.2
Formantes	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04	1-04-03 a 31-03-04
Mayor de 18 años	570,24	73,81-	6,18
Menor de 18 años	500,99	73,81-	5,50
Otros Conceptos		1-04-03 a 31-03-04	
Art. 42, ayuda por estudios		35,38	
Art. 48, kilometraje		0,22	
Domingos/ Festivos Art. 31.1		11,00	

— 0 —

Num. 20798

Resolución del Consejero de Trabajo y Formación de día 10 de noviembre de 2003, por la que se abre la convocatoria para el año 2003-2004 para la presentación de solicitudes de actuaciones formativas, enmarcadas en el objetivo 3 del Fondo Social Europeo, para centros colaboradores no firmantes de contrato-

programa.

La Orden del Consejero de Trabajo y Formación, de 5 de septiembre de 2003, establece las bases reguladoras para conceder ayudas públicas para proyectos de actuaciones formativas enmarcadas en el Objetivo 3 del Fondo Social Europeo. El artículo 12 prevé que el procedimiento para otorgar las subvenciones se debe iniciar siempre de oficio, mediante la correspondiente convocatoria.

El artículo 13 de la Ley 5/2002, de 21 de junio, de Subvenciones (BOIB núm. 79, de 2 de julio), establece el contenido mínimo de la convocatoria de ayudas que tiene que ser aprobada por el órgano competente y publicada en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Por todo esto, y visto el Decreto 11/2000, de 4 de febrero, (BOIB núm. 21, de 17 de febrero), modificado por el Decreto 21/2003 de 7 de marzo (BOIB núm. 35, de 15 de marzo), por el que se regulan los programas de formación profesional ocupacional en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, y que regula, en la Sección 1ª del Capítulo I del Título V, los programas incluidos en el Objetivo 3 del Fondo Social Europeo, i la Orden del consejero de Trabajo y Formación de día 4 de mayo de 2001 (BOIB nº 66 de 2 de junio), por la que se dictan las normas de desarrollo del citado Decreto, a la vista de las disponibilidades presupuestarias, según el informe previo de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda e Innovación, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Aprobar la convocatoria de subvenciones, dirigida a los centros colaboradores no firmantes de contrato-programa, para el año 2003-2004, de las actuaciones enmarcadas en el Objetivo 3 del Fondo Social Europeo (período 2000-2006) y cofinanciadas por este Fondo, según dispone el Capítulo I del Título V del Decreto 11/2000, de 4 de febrero mencionado y de conformidad con las bases reguladoras de estas ayudas, establecidas por la Orden del Consejero de Trabajo y Formación de fecha 5 de septiembre de 2003, publicadas en el BOIB nº 134 de 25 de septiembre de 2003.

Segundo. Normas generales

1. La programación solicitada debe ir dirigida a un mínimo de 14 alumnos, exceptuando las acciones que por sus características o contenido, con la autorización previa de la Dirección General de Formación, estén dirigidas a un número inferior de alumnos.

2. Las acciones a ejecutar en la isla de Formentera deben tener un mínimo de 8 alumnos.

Tercero. Normas para programar las actuaciones

1. Las actuaciones con una duración superior a las 50 horas incluirán obligatoriamente un módulo de prevención de riesgos laborales, con una duración mínima de 6 horas. En las actuaciones que excedan las 150 horas de duración, el módulo de prevención tendrá una duración mínima de 12 horas. Los módulos serán los establecidos por la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, o bien los homologados por este organismo.

2. Las acciones formativas con una duración superior a las 50 horas incluirán obligatoriamente un módulo de medio ambiente, de nueve horas de duración, que será facilitado por la Dirección General de Formación.

3. Las entidades que soliciten impartir formación de prevención de riesgos laborales de nivel intermedio y superior (300 y 600 horas, respectivamente) deben estar acreditadas por la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, conforme al Reglamento de Servicios de Prevención, aprobado por el RD 39/1997, de 17 de enero (BOE núm. 27, de 31 de enero) y la Orden de 27 de junio de 1997 (BOE núm. 159 de 4 de julio) y deben de impartir los contenidos especificados en los Anexos V y VI del citado Reglamento.

4. La formación de prevención de riesgos de nivel básico (30 y 50 horas), sólo podrá programarse enmarcada en el eje 3 y los proyectos se adaptarán a los contenidos especificados al Anexo IV y a los criterios previstos en el Anexo III del Reglamento citado en el punto anterior.

Cuarto. Beneficiarios

Pueden ser beneficiarios de las subvenciones para actuaciones formativas del Objetivo 3 del Fondo Social Europeo, objeto de esta convocatoria, tanto los centros homologados del Plan FIP, inscritos en el censo de centros colaboradores, como los centros acreditados, siempre y cuando no tengan suscrito un contrato-programa, de acuerdo con los requisitos especificados en el Título III del Decreto 11/2000, de 4 de febrero, y que se encuentren, con anterioridad al pago de la subvención, al corriente de sus obligaciones con la Hacienda de la Comunidad Autónoma en los términos que establezca la normativa sobre subvenciones.

Quinto. Presentación de solicitudes

1. Las solicitudes de programación se formalizarán en el modelo facilitado por la Dirección General de Formación y se presentarán en el Registro General de la Consejería de Trabajo y Formación, así como en cualquiera de las formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento