



RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2016-2017.
(2017061553)

Visto el texto del "Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2016-2017" (código de convenio 10000055011982), que fue suscrito con fecha 2 de mayo de 2017, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSI-F, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 28 de junio de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE COMERCIO EN
GENERAL DE LA PROVINCIA DE CÁCERES PARA LOS AÑOS
2016-2017

Artículo preliminar.

- A) El presente convenio se suscribe entre las Centrales Sindicales CSI-F, UGT y Comisiones Obreras y las Federaciones Empresariales Cacereña y Placentina, en su condición de miembros en la provincia de Cáceres de CEOE y CEPYME la primera, y de CEPYME la segunda, ostentando, en aplicación del artículo 87.3 c segundo párrafo del vigente texto refundido del estatuto de los trabajadores, la representación respectivamente de los trabajadores y empresarios del sector de la Provincia, por lo que el presente convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo. Actúa como secretario del convenio D. Pedro Rosado Alcántara
- B) Al no contener este convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al artículo 82.3 del E.T., dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los Representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.º Ámbito Funcional.

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas comprendidas en los sectores relacionados a continuación:

Alimentación, productos coloniales, actividades diversas, cereales, materiales de construcción, mayoristas de frutas, hortalizas, patatas y plátanos, productos hortofrutícolas, ganadería, comercio de madera, comercio de metal, comercio de oliva, piel, textil, cervezas y bebidas refrescantes, droguerías, estancos, librerías, ópticas, todos los establecimientos mercantiles e intermediarios de comercio y, en general todos los establecimientos que de manera directa o indirecta se dediquen a comercio al menor o mayor de cualquier género.

Artículo 2.º Ámbito Personal.

Quedan comprendidos en este convenio todos los trabajadores de las empresas comprendidas en el ámbito funcional, con las excepciones del Estatuto de los Trabajadores y de los menores de 16 años, cuya contratación queda prohibida.

Artículo 3.º Ámbito Territorial.

Las disposiciones del presente convenio regirán en Cáceres y su Provincia.

Artículo 4.º Ámbito Temporal.

La duración del convenio será de dos años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2017.

***Artículo 5.º Prórroga y Denuncia.***

El presente convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de dos años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el BOP o en el DOE, el día 1 de enero de 2016, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre del año 2017.

Este convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2018, sin necesidad de denuncia escrita.

Artículo 6.º Compensación y Absorción.

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la Legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 7.º Régimen de Trabajo.

La jornada máxima de trabajo para el personal comprendido en el presente convenio será de 1.796 horas con 45 minutos, distribuidas en un máximo de 40 horas semanales, en cómputo anual.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará a lo largo de la jornada de 15 minutos para el bocadillo, que computarán como de trabajo efectivo.

El personal que realice jornada partida tendrá derecho a un descanso mínimo de dos horas entre la jornada de mañana y tarde.

Artículo 8.º Vacaciones.

El personal comprendido en el ámbito del presente convenio disfrutará de un período de vacaciones mínimo anual de 31 días naturales, en toda la Provincia.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el Salario Base y aumentada por períodos por años de servicio y demás complementos que correspondan a su categoría profesional, de acuerdo con el acuerdo de salarios que figura en el Anexo del presente convenio.

Se procurará que las vacaciones se disfruten entre los meses de Mayo a Octubre, ambos inclusive.

Las vacaciones serán disfrutadas por el personal por turnos rotativos.

Artículo 9.º Ferias y Fiestas.

En cada localidad de la Provincia, el personal disfrutará, durante un día laboral de las Ferias o Fiestas Locales, el siguiente horario: Durante la jornada de mañana se abrirán los estableci-



mientos media hora más tarde de lo habitual y se cerrarán media hora antes; ese día, por las tardes estará cerrado.

Se faculta a la Comisión Paritaria para que, a la vista de los programas festivos, fiestas locales o cualquier otra circunstancia, puedan adoptar Acuerdos en el sentido de trasladar alguna de las jornadas reducidas previstas en el párrafo anterior a otras fechas o canjearlos por días de asuntos propios.

Artículo 10.º Inasistencia Retribuida.

En los supuestos contemplados en la legislación vigente el trabajador percibirá durante sus ausencias dentro del margen, que para esto señalen dichos preceptos, el Sueldo Base y aumentos por años de servicio que con arreglo a su categoría profesional corresponda por el presente Convenio:

- A) El permiso retribuido por nacimiento de hijos se fija en 6 días naturales.
 - B) Permiso retribuido por matrimonio de 15 días naturales.
 - C) Por fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos y hermanos, todos ellos por consanguinidad, el permiso se establece en tres días, más dos días más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.
 - D) Por fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de abuelos, nietos yernos o nueras, suegros y cuñados, el permiso se establece en dos días, más dos días más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador”.
 - E) Dos días por Asuntos Propios. Estos días no podrán ser disfrutados simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. Mencionaldos días no precisan justificación alguna, pero sí preaviso a la empresa con 48 horas de antelación.
- Estos días de asuntos propios deberán ser disfrutados obligatoriamente por los trabajadores antes de finalizar el año, y si terminado este no hubieran disfrutado de dichos días o de alguno de ellos, la empresa abonará el importe de los mismos en la nómina del mes de Diciembre.
- F) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - G) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres



meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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.

Artículo 11. Maternidad y Conciliación de la vida familiar

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se deberán ejercitar mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 12.º Salario Base.

Comprende las retribuciones que, en jornada completa de trabajo, figuran en la Tabla de Salarios anexa.

Artículo 13.º Salarios hora individual.

La determinación del salario hora individual se llevará a efecto mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$S.H.I = (365+G) \times (S+A) / Dt.x 6,66.$$

En dicha fórmula:

S.H.I. es el salario hora individual. 365 es el número de días al año.

G., es el número de días de retribución que corresponda por gratificaciones extraordinarias de Navidad, Verano y Beneficios.



S., es el salario base diario.

A., son los aumentos por años de servicio.

Dt., son los días de trabajo al año, deducidos domingos, festivos, fiestas abonables y vacaciones.

6,66, son las horas de la jornada máxima legal.

Artículo 14.º Aumentos periódicos por años de servicio.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía que figura en la columna del cuadro de retribuciones anexo.

La antigüedad máxima consolidable por trabajador será de cuatro cuatrienios, excepto para los trabajadores que al 9 de Diciembre de 1998 habían devengado derechos de antigüedad que en aquella fecha hubieran superado los cuatro cuatrienios, consolidaron la antigüedad a dicha fecha, sin que puedan continuar consolidando más antigüedad a partir del nuevo cuatrienio devengado

Cuando un trabajador ascienda de categoría profesional se le adicionará al sueldo base de la nueva categoría el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de estos de acuerdo con la nueva categoría alcanzada. La fecha anual para el cómputo de aumentos por años de servicio será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aprendizaje.

Artículo 15.º Gratificación especial por idiomas.

Los trabajadores con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido o pactado con la empresa, percibirá un aumento del 10 por 100 de su salario base por cada idioma.

Artículo 16.º Por puesto de trabajo. Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

El personal, que, no estando clasificado como escaparatista, realice, no obstante, con carácter normal la función de ornamentación de escaparates tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10 por 100 de su salario base y aumentos por años de servicio.

Artículo 17.º Gratificación por trabajos de ordenadores y máquinas de datos.

El trabajador que ante la empresa tenga acreditado y desarrollado el puesto de operador de ordenadores y terminales de datos, percibirá aumento del 10 por 100 de salario base.

***Artículo 18.º horas extraordinarias.***

Las partes firmantes de este convenio estiman que la reducción de Horas Extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo, y han coincidido en la conveniencia de agravar el coste de la misma a través de un recargo de 10 puntos en las cotizaciones a la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias de forma que de este recargo un 50 por 100 corresponda al empresario y un 50 por 100 al trabajador.

Las Horas Extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pacten no tendrán dicho recargo.

Para ello, se notificará así mensualmente a la Autoridad Laboral conjuntamente por empresa y Comité ó Delegado de Personal, en su caso.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate ó mantenimiento.

Para determinar el costo de las horas extraordinarias permitidas en este convenio, el salario hora que resulte de la aplicación de la formula anterior, servirá de base para determinar su importe.

El incremento a aplicar sobre el salario hora para el pago de las Horas Extraordinarias será de 125 por 100 para todas las extraordinarias.

Artículo 19.º De vencimiento superior a un mes. gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de Julio serán equivalentes al importe de una mensualidad cada una. Dicha gratificaciones se abonarán en las fechas siguientes:

La de Navidad, el día 15 de Diciembre y si este fuese festivo el día laboral inmediatamente anterior.

La de Julio, el día 15 de Julio y si este fuese festivo el día laboral inmediatamente anterior.

Cada gratificación estará constituida por el Sueldo Base y los aumentos por años de servicio que para cada categoría profesional establece el cuadro de salarios anexo al presente convenio, el Plus Ad Personam (antiguo Plus Familiar) y/o Plus Compensatorio que corresponda.

El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo de trabajo, durante el año computándose como tiempo de trabajo el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 20.º Gratificación en función de ventas o beneficios.

El importe de la Paga de Beneficios será, como mínimo, de una mensualidad al año, abonándosele a razón del Salario Base, aumentos por años de servicio y el Plus Ad Personam (antiguo Plus Familiar) y/o Plus Compensatorio que corresponda.



Dicha gratificación se abonará dentro del primer trimestre de cada año, antes del día 15 de Marzo y su importe será proporcional al tiempo de trabajo durante el mismo, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, permiso retribuido y baja temporal por accidente de trabajo.

El importe de esta paga podrá distribuirse, previo acuerdo entre empresarios y la representación legal de los trabajadores, entre las 14 pagas restantes.

Artículo 21.º Contrato Temporal

El actual Contrato por Acumulación de Tareas o Circunstancias de la Producción del artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses, (dentro de un período de 18 meses), con indemnización de 12 días por año trabajado.

Artículo 22.º Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad laboral temporal, percibirá con cargo a la empresa, y por el período de un año, como máximo, el Salario que corresponda por el presente convenio incrementado con los aumentos por años de servicio, más el Plus Ad Personam (antiguo Plus Familiar) y/o Plus Compensatorio que corresponda.

La empresa podrá descontar de los mismos, durante dicho período, de tiempo las prestaciones económicas que correspondan por seguro obligatorio de enfermedad.

La vigencia de esta cláusula queda limitada a la duración del presente convenio.

Las empresas en todo caso completarán hasta el 100 por 100 de prestaciones de Seguridad Social en los casos antes expuestos en los años 2016 a 2017, pero si durante este período de tiempo variasen las circunstancias actuales, en el sentido de que la Seguridad Social redujese sus prestaciones, esta cláusula será objeto de nueva negociación por la Comisión Paritaria correspondiente.

Artículo 23.º Ayudas por jubilación.

En lo relativo a la jubilación a los 64 años se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un Complemento de Jubilación, no exteriorizable, a aquellos trabajadores que, con diez años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen durante la vigencia del Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 63 años: 9 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 64 años: 8 mensualidades.



Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento la edad correspondiente.

Si cumplidos los 64 años de edad y 6 meses más, el trabajador no solicitase la jubilación, perderá el derecho a este complemento.

Artículo 24.º Plus "Ad Personam" (antiguo plus familiar) y plus compensatorio.

El Plus Ad Personam sustitutivo del Plus Familiar, será recibido exclusivamente por el personal que al día 1 de Septiembre de 1996 se encontrara en la empresa y en alguna de estas situaciones (o ambas):

Que hubiese contraído matrimonio civil o canónico.

Que tuviese algún hijo que le hiciera acreedor de la ayuda familiar.

El importe de este plus, para todos aquellos que devenguen el derecho a su percibo en cualquiera de los tramos reflejados en el convenio anterior, quedó congelado en los valores que tenía a 31 de diciembre de 1995, de forma que a partir del 1 Septiembre de 1.996 no se devenga este Plus por ningún trabajador/a del sector, tal Plus congelado se mantendrá, siempre que el beneficiario trabaje en la misma empresa.

El importe que recibirá el trabajador por este Plus será el que reflejaba su nómina al 31/12/1995.

Plus Compensatorio del Plus Familiar.

Se crean, además dos categorías de este Plus

Para trabajadores que sí reciban el Plus Ad Personam, la cuantía del presente Plus será la señalada en la tabla adjunta como Anexo I.

Desde el 31/12/2001 no se ha incrementado el presente plus.

El resto de los trabajadores afectados por el Convenio, y que no tengan derecho a percibir el Plus Ad Personam señalado anteriormente percibirán un Plus Compensatorio de la cuantía señalada en la tabla adjunta como ANEXO I. Dicha cuantía quedó congelada el 31/12/01 y no es actualizable.

Artículo 25.º Plus de transporte.

Se establece un Plus de transporte urbano para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de las siguientes cantidades mensuales:

AÑO 2016	AÑO 2017
79,88 €	81,72 €



Independiente de esta cantidad mensual se abonarán las siguientes cantidades en concepto de plus de transporte en caso de trabajo en domingos y o festivos:

AÑO 2016	AÑO 2017
3,18 €	3,25 €

Este plus de transporte no será abonado en caso de IT, vacaciones, inasistencias retribuidas o asuntos propios, descontándose, por tanto, las siguientes cantidades/día de inasistencia en estos casos:

AÑO 2016	AÑO 2017
3,18 €	3,25 €

Artículo 26.º Dietas y viajes.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a las indemnizaciones en concepto de dieta que constan en la tabla salarial adjunta.

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por la empresa, serán de cuenta de ésta y, en el supuesto de que el trabajador utilice en dicho desplazamiento su propio vehículo, percibirá por kilómetro recorrido las cantidades que se indican en la tabla salarial adjunta.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 27.º Delimitación de las funciones de conductor.

Las funciones de los conductores de vehículos en las actividades comprendidas en el presente convenio, serán las propias que establecía el artículo 16 de la antigua Ordenanza Laboral de Transporte de Mercancías.

Aquellos conductores que estando en posesión del carné "C" hayan sido contratados para realizar funciones que sólo puedan llevarse a cabo por quienes estén en posesión del mismo, tendrán la categoría profesional de Personal de Oficio de Primera.

Aquellos conductores que hayan sido contratados para realizar funciones y conducir vehículos para los cuales sólo se precise carné de clase "B" tendrán la categoría profesional de Personal de Oficio de Segunda.



Los conductores con carné "A-1" y "A-2" que hayan sido contratados para realizar funciones propias de este tipo de carné, tendrán la categoría profesional de Personal de Oficio de Tercera.

Artículo 28.º Personal con trabajo en cámaras frigoríficas.

El personal que trabaje en Cámaras Frigoríficas con permanencia en las mismas por un periodo como mínimo del 25 % de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un Plus del 20 % del Salario Base de su categoría.

Este Plus no se percibirá durante las vacaciones, ni computará a efectos del cálculo de antigüedad u otros complementos establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 29.º Personal que cursa estudios.

En el caso de aquellos trabajadores que cursan estudios y cuyas clases comiencen a la misma hora que la establecida en la empresa para el cierre del establecimiento, se le concederá permiso para que deje el puesto de trabajo 15 minutos antes de la hora de cierre previsto.

Artículo 30.º Garantías sindicales.

Las empresas sometidas a este Convenio, previa solicitud por escrito del trabajador afectado, descontará de su nómina la cuota establecida por el Sindicato a que pertenezca y la ingresará en la cuenta corriente que al efecto se le señale por el Sindicato.

El crédito de Horas Sindicales fijado en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los Representantes electos del personal se fija en 19 horas mensuales. En lo demás se estará a lo establecido en esta materia en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 31.º Comisión paritaria. Sumisión al ASEC Extremadura.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio se constituirá una Comisión Paritaria, cuya composición y número de vocales se designarán oportunamente por las representaciones de las partes social y empresarial en proporción a la representación que cada organización tuvo en la mesa negociadora.

Las decisiones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría absoluta computada en función del porcentaje de representación de cada organización en la comisión paritaria.

En el caso de que, tras la consulta a la Comisión Paritaria, no se llegara a un acuerdo, las mismas acuerdan someterse a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura.



Asimismo, las partes se comprometen a someter los conflictos colectivos derivados del presente convenio a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura firmado por UGT, CC.OO. Y CREEX, que se asume por las partes a continuación:

CLÁUSULA DE SUMISIÓN AL SERVICIO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PREVISTO EN EL ASEC-EX Y EN SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constata-das que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Media-ción-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 32.º Dependiente. Dependiente Mayor.

Dependiente. Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas. Se incluye en esta categoría los charcuteros, fruteros, panaderos etc y demás dependientes que no puedan ser encuadrables en la categoría de dependiente mayor



Dependiente Mayor. Es el empleado especializado y cualificado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (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 en escaparates y vitrinas. Quedan incluidos en esta categoría los empleados de Carnicerías y pescadería que realicen más del 75 % de su jornada preparando las carnes o pescados para el consumidor final.

Artículo 33.º Formación profesional.

Las partes firmantes de este Convenio, a través de su Comisión Paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar de un lado las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes (INEM, Junta de Extremadura, Fundación tripartita para la formación y el empleo) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales actividades formativas bajo el control de las Organizaciones Patronales y Sindicales firmantes del Convenio.

Las Organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, reconociéndose capacidad y legitimación para negociar según lo previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de Formación Continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestro sector, se adhiere formalmente a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua y a los que se vayan firmando para éste sector.

Artículo 34.º Seguro de accidentes.

Las empresas sometidas a este convenio concertarán en el plazo de 60 días, a contar desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia o Diario Oficial de Extremadura, un seguro que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y el de invalidez permanente absoluta por las mismas causas por los siguientes capitales:

AÑO 2016

AÑO 2017

(a partir de la publicación del convenio)

11.750,50 €

12.021 €

Las empresas que concierten el Seguro quedarán exentas, en todo caso, de responsabilidad, en el supuesto de quiebra de la Compañía tomadora del mismo.

Artículo 35.º Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados de discapacidades que impidan desarrollar con normalidad las funciones propias de su puesto de trabajo deberán ser acoplados en otra actividad distinta a



la de su categoría profesional adecuada a su aptitud (siempre que en la empresa exista ese otro puesto de trabajo) respetándosele el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan que en aquellos casos que, llegada la hora del cierre del establecimiento, estuviese siendo atendido un cliente, se estuviera descargando un camión u otras circunstancias similares, se siga prestando servicio por el tiempo necesario con la compensación oportuna en tiempo o dinero.

Disposición transitoria.

Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente convenio desde primero de enero del 2016, fecha de entrada en vigor a estos efectos, hasta su publicación en el BOP o en el DOE, serán hechas efectivas por las empresas a sus trabajadores 30 días después de la primera publicación del mismo en el Diario Oficial de Extremadura.

Disposición final única.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el E.T., en la antigua Ordenanza Laboral, fijada en la Orden de 24/7/1971 (BOE 14/8/1971) para el Comercio y el Acuerdo para su sustitución firmado el 8 de febrero y 5 de marzo del año 1996, en la Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y demás disposiciones de general aplicación.

• • •