

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**1650 Resolución de 23 de enero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de Comercio General.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### Resuelvo

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110001; denominación, COMERCIO GENERAL; código de convenio, 30000285011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 20/12/2011, por la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 23 de enero de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

**Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General años 2010 y 2011**

#### Capítulo I. Ámbitos de aplicación

##### Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio se aplicará a todas las Empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Murcia.

##### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio se aplicará a todas las Empresas y trabajadores encuadrados en los sectores de comercio de los diversos ramos de la producción.

##### Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio, todos los trabajadores de las empresas en su ámbito funcional, con las excepciones que señala el artículo 1.º, párrafo 3, del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo desde el 1-1-2010. Su vigencia será de dos años del 1-1-2010 al 31-12-2011.

Los atrasos correspondientes al incremento de los conceptos económicos, deberán ser abonados dentro del mes siguiente a la publicación en el B.O.R.M.

Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, excepto las cuantías económicas que obligatoriamente deberán ser negociadas por la Comisión Paritaria.

La denuncia del Convenio habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

## **Capítulo II. Naturaleza de las condiciones pactadas**

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

En caso que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías, como quiera que este Convenio, en su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora.

### **Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las empresas que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán siempre que en su conjunto resulten más favorables.

## **Capítulo III. Régimen de trabajo**

### **Artículo 7. Jornada.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece la jornada anual de 1.805 horas de trabajo efectivo, y semanal de 40 horas, también de trabajo efectivo.

Con respecto a la jornada semanal, y por las características del sector de comercio, se podrá aumentar o disminuir la misma, siempre que en cómputo anual se obtenga la indicada en el párrafo anterior de 1.805 horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, gozarán de 36 horas de descanso ininterrumpido. A este respecto, se computarán como descanso las 24 horas del domingo.

Cuando así lo aconsejen los intereses comerciales y lo permita la legislación vigente, se podrá trabajar en días no laborables, previo acuerdo de la empresa con los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores, quienes determinarán las condiciones en que se efectúe, y las fórmulas de compensación para los trabajadores, pero teniendo en cuenta que dicha compensación no repercuta en la normal actividad de la Empresa.

Durante los meses de julio y agosto, el descanso semanal comprenderá expresamente la tarde del sábado y el domingo completo, salvo pacto en contrario.

Las empresas que se acojan a este tipo de pacto deberán hacerlo constar obligatoriamente en la petición del cuadro horario. Debe constar en ella la conformidad con los representantes de personal, o en su defecto la de la mayoría de los trabajadores.

No registrá el anterior apartado en las zonas marítimas de influencia turística y veraniega, excepción hecha, entre otras, de la ciudad de Cartagena.

#### **Artículo 8. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo ocho del convenio, o contrato individual, ya sean normales o las realizadas por inventario, rebajas, nuevas aperturas, ventas especiales, etc.

El empresario de acuerdo con las necesidades objetivas de la empresa y de mutuo acuerdo con los trabajadores, podrá abonar las horas extraordinarias, siendo su valor equivalente al 125% al valor de la hora ordinaria, o compensarla con tiempos equivalentes al descanso retribuido.

#### **Artículo 9. Vacaciones.**

El personal sujeto al presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario, incrementándose al salario base la antigüedad que proceda y pluses que correspondan mensualmente en la tabla de salarios.

Los turnos de vacaciones de fijarán entre el Comité de Empresa, delegados de Personal y la Dirección de la Empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 1 de mayo de cada año.

Las vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, excepto las poblaciones ubicadas en zona costera de influencia veraniega, que serán disfrutadas durante el año natural. Se fijarán de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, sin que puedan ser sustituidas por compensación económica, estando prohibido, por tanto, su prorrateo en el salario diario. El primer día de vacaciones no coincidirá con día festivo. En el caso de no haber disfrutado las vacaciones en el primer supuesto en el período establecido, las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 118,56 €, como penalización por retraso o adelanto.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularían de acuerdo con los días trabajados.

#### **Artículo 10. Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, compuesta de salario base, antigüedad y pluses, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) a) 15 días en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente, y por una sola vez.

b) Durante 6 días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, padres e hijos. Si se trata de hermanos la licencia será de 3 días, así como de padres políticos que convivan con el trabajador.

c) Durante 6 días en caso de nacimiento de hijo.

d) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el

trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente.

d) Un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, por consanguinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días.

e) Durante 1 día por cambio de vivienda ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 40 Km. de la de origen.

b) f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica. El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de seis horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica de hijos menores de 18 años.

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

h) Durante 1 día por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

i) Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijo menor de nueve meses.

j) Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Conforme a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise de 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

l) Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el art, 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad, podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido.

#### **Artículo 11. Licencias especiales.**

Se concede a todo el personal afectado por el Convenio, dos días de licencia retribuida durante la vigencia del mismo, que con carácter general serán disfrutados por el personal de las empresas cualquiera de los días que establezca la Comisión Paritaria.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, podrán disfrutarse esas licencias en los días que tradicionalmente han descansado los trabajadores de comercio en las distintas localidades.

Estas licencias se pactarán en las distintas localidades de la provincia entre empresarios y trabajadores, dando traslado del acuerdo a la Comisión Paritaria.

A los efectos indicados en el presente artículo, y por tener el carácter de recuperables, estos días de licencias habrán de adecuarse, en todo caso, a la jornada de 1.805 horas

#### **Artículo 12. Permisos Individuales de Formación.**

Las empresas, en los términos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, podrán conceder permisos que permitan a sus trabajadores la adquisición de un mayor nivel de formación, de cualificación y de competencia profesional y que lleven asociada una titulación oficial. Los trabajadores a los que les sea concedido tal permiso, podrán solicitar la financiación del mismo con cargo al FORCEM.

### **Capítulo IV. Condiciones económicas**

#### **Artículo 13. Salario base.**

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo figura en la tabla anexa, en su primer apartado.

#### **Artículo 14. Complemento por Categoría.**

Con la finalidad de dotar de mayor claridad los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece un complemento salarial cuya cuantía mensual figura en el anexo I para cada categoría, que sustituye, refundiéndolos, los anteriores complementos de Ayuda Familiar y Plus de Transporte.

#### **Artículo 15. Retribución de Contratados en Prácticas y para la Formación**

Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 80 o el 90% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los trabajadores contratados en la modalidad para la Formación, tendrán las siguientes retribuciones:

Formación de 1.º año 621,01 € al mes y 9.315,22 € al año

Formación de 2.º año 625,82 € al mes y 9.387,32 € al año

Formación de 3.º año 715,20 € al mes y 10.728,03 € al año

Estas retribuciones se entienden referidas a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichas retribuciones se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

#### **Artículo 16. Complemento por antigüedad.**

Los trabajadores contratados en las empresas a partir del 1 de noviembre de 1995, no devengarán el complemento de antigüedad que se establece en el presente artículo. Los que tengan reconocido dicho complemento antes de la fecha anteriormente citada, mantendrán este derecho como garantía "ad personam", que se seguirá devengando y percibiendo de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Salvo la exclusión a que se hace referencia en el párrafo anterior, el personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos consistentes en el abono de cuatrienios.

La cuantía de los cuatrienios será del 6% del salario base para cada categoría profesional. En cualquier caso, dichos aumentos no excederán del 60% del salario base a los 25 años de servicios.

Cuando se produzca un aumento de categoría profesional, el trabajador pasará a percibir los cuatrienios de acuerdo con el salario base que a su nueva categoría corresponda.

Aquellos aprendices que por aplicación de anteriores Convenios que regían en el comercio de Murcia capital, tenían reconocido el inicio del cómputo de la antigüedad desde octubre de 1977, mantendrán este derecho como condición más beneficiosa.

#### **Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.**

Las empresas abonarán a su personal en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, una mensualidad compuesta de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres y su abono se realizará el 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 18. Participación en beneficios.**

Las empresas establecerán en favor de su personal en concepto de participación en beneficios, una paga que consistirá en el importe de 30 días de salario base, más antigüedad. La paga de participación en beneficios se hará efectiva antes del 15 de marzo del año siguiente al que devenga y corresponde.

#### **Artículo 19. Ascensos de Categoría.**

Los Ayudantes de Dependiente pasarán a la categoría de Dependientes de 2.ª cuando acrediten haber prestado sus servicios como Ayudantes durante cuatro años en empresas del sector.

Así también, ascenderán a la categoría de Dependiente de 1.ª los Dependientes de 2.ª que acrediten haber prestado sus servicios en tal categoría durante tres años en empresas del sector.

Ascenderán a la categoría de Auxiliares Administrativos de 1.ª los Auxiliares Administrativos de 2.ª que acrediten haber prestado sus servicios en tal categoría durante tres años en empresas del sector.

Ascenderán a la categoría de Auxiliar de Caja de 1.ª los Auxiliares de Caja de 2.ª que acrediten haber prestado sus servicios en tal categoría durante tres años en empresas del sector.

Para que al trabajador le puedan ser computados los servicios prestados en otras empresas del sector, deberá hacerlo constar expresamente en el momento de su contratación, acreditándolo fehacientemente.

#### **Artículo 20. Trabajos de superior categoría.**

Los trabajadores que por alguna razón realicen trabajos ajenos a la categoría profesional para la que haya sido contratado, percibirán la cantidad equivalente al 12% de su salario base más antigüedad durante el tiempo que presten sus servicios en dicho puesto de trabajo. Se mantiene la gratificación especial, a especialistas de ornamentación, prevista en el artículo 85 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, de 24 de julio de 1971, aunque se sustituye dicho plus por el 12% del salario base más antigüedad, si procede.

#### **Artículo 21. Dietas de viaje.**

Las empresas abonarán a sus trabajadores el importe de los gastos que acrediten debidamente en sus desplazamientos.

En cualquier caso, y cuando haya gastos cuya justificación no resulte posible, se establecen las siguientes cantidades:

- Media dieta, 18,53 €
- Dietas completas sin pernoctar, 31,39 €
- Dieta completa pernoctando, 46,30 €

Estas cantidades se abonarán en viajes y desplazamientos que realicen en la provincia de Murcia y limítrofes.

Para otras provincias, se establece en 62,57 € el importe de la dieta cuando haya que pernoctar.

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por las empresas serán por cuenta de ésta, y en los supuestos en que en estos el trabajador utilice vehículo de su propiedad, percibirá la cantidad de 0,24 € por kilómetro.

Con independencia de las cantidades que deben percibirse en concepto de dietas, el trabajador tendrá derecho a las correspondientes horas extraordinarias que hubiera realizado por razón de su trabajo

#### **Artículo 22. Penosidad y peligrosidad.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que por las características de su trabajo realicen trabajos peligrosos, percibirán un 30% sobre el salario del Convenio en tanto se encuentren realizando dicho trabajo.

### **Capítulo V. Mejora de las prestaciones sociales**

#### **Artículo 23. Bolsa de estudios.**

Con el fin de colaborar en los gastos de estudio, las empresas abonarán a sus trabajadores en el mes de Octubre las cantidades que a continuación se señalan, y con arreglo a las siguientes matizaciones:

A trabajadores que acrediten la realización de estudios o enseñanzas cualificadas, para lo que se exigirá la certificación de matrícula o certificado de asistencia, 118,56 € Los trabajadores que vinieran percibiendo la bolsa de estudios al 31-12-03 conforme a la redacción anterior de este artículo vigente a tal fecha, continuarán percibiendo la misma como derecho personal no absorbible, con garantía "ad personam".

Por cada hijo hasta de 16 años, 59,56 €

Para devengar esta bolsa, deberá estar acreditado el hecho causante el 1 de octubre de cada año.

Si disposición legal de rango superior elevará a 18 años la edad escolar obligatoria, las empresas abonarán el Plus de Bolsa de Estudios en cuantía establecida en el artículo presente a los trabajadores por cada hijo menor de dicha edad.

#### **Artículo 24. Enfermedad, accidente y maternidad.**

En caso de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad, el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá con cargo a la Empresa y por el periodo máximo de un año, el salario que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiera lugar por razón del mismo.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a abonar el salario anteriormente citado a las trabajadoras en situación de baja laboral por maternidad y mientras dure dicha situación.

Las empresas descontarán de los mismos, durante los periodos citados, las prestaciones correspondientes por incapacidad temporal y maternidad.

**Artículo 25. Indemnización por muerte derivada de accidente.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán la suma de 24,78 € por trabajador, previa presentación por éste de la correspondiente Póliza de Seguros de muerte por accidente, sea o no laboral, que haya sido suscrita por el mismo.

**Artículo 26. Jubilación anticipada.**

Aquellos trabajadores con diez años de antigüedad en la empresa que, reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación, deseen hacerlo, comunicarán su deseo a la empresa en tal sentido, y en el caso se llegue a algún acuerdo entre empresario y trabajador, percibirán como premio para dicha jubilación la cantidad que libremente se pacte por las partes.

**Artículo 27. Indemnización por jubilación**

El trabajador que con diez años como mínimo de antigüedad en la Empresa se jubile a los 65 años, percibirá una indemnización de 7 mensualidades, calculadas sobre salario base, antigüedad y pluses, viniendo obligada la empresa a abonar dicha indemnización en el plazo máximo de 90 días.

**Capítulo VI. Contratación**

**Artículo 28. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción.**

Los contratos Eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Si la duración del contrato hubiera excedido de seis meses y se produjera la extinción del mismo o de cualquiera de sus prórrogas por denuncia del empresario, el trabajador percibirá una compensación económica cifrada en diez días de salario por año de servicio, prorrateándose por días los periodos de tiempo inferiores a un año.

**Artículo 29.- Porcentaje de Plantilla Fija**

Será requisito indispensable para poder acogerse a la contratación eventual por tiempo superior a seis meses que la empresa tenga, como mínimo y en cómputo anual, un porcentaje de la plantilla de trabajadores con contrato indefinido.

Los porcentajes son:

Empresas con menos de 3 años de actividad, 30%

Empresas con más de 3 años de actividad, 50%

De no observarse dichos porcentajes, éstas contrataciones se considerarán realizadas en fraude de lo pactado.

Se exceptúa del cumplimiento de este requisito a las empresas de menos de 4 trabajadores.

Con el objeto de velar por el cumplimiento de estas condiciones, las empresas vendrán obligadas a remitir a la Comisión Paritaria los contratos celebrados al amparo del artículo anterior, así como relación de personal donde conste el tipo de contrato, si fueran requeridas para ello.



**Artículo 30.- Contratos a tiempo parcial.**

Los trabajadores contratados a Tiempo Parcial, tendrán preferencia, previo acuerdo de la empresa, para ocupar vacantes en puestos de trabajo de jornada completa.

**Artículo 31.- Contratos para la Formación.**

El contrato para la Formación tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años. Una vez alcanzado el plazo máximo de duración de dos años previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar una única prórroga de duración de un año, hasta alcanzar la duración prevista de tres años. Al término de la citada prórroga y sin solución de continuidad, el contrato pasará necesariamente a considerarse por tiempo indefinido.

Lo previsto en este artículo será de aplicación tanto a los contratos para la formación vigentes en la fecha de publicación de este Convenio como a aquellos de nueva concertación.

**Artículo 32. Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida.**

Podrá concertarse el Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, prevista en la Ley 63/1997, de 26 de Diciembre con los trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

**Artículo 33. Preaviso.**

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de quince días, debiendo hacerlo por escrito y remitiéndolo a la Empresa, la cual vendrá obligada a acusar recibo del mismo. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

**Artículo 34. Finiquitos.**

Todos los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de un trabajador, se harán en impresos distintos a las hojas de salarios, con detalle obligatorio de los conceptos y cantidades que correspondan.

El trabajador afectado, podrá asesorarse con carácter previo a la firma, con los representantes de los trabajadores en la empresa, para lo cual ésta deberá facilitar con la comunicación de denuncia del contrato, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, una propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas con desglose por conceptos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo VII. Comisión paritaria****Artículo 35. Funciones de la Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria elegida tendrá como misión específica, entre otras:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia e cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

e) Cualquiera otras que, en su caso, determine la Ley de Convenio y disposiciones concordantes.

f) Llevar un control estadístico de los ceses, bajas y altas producidas en el sector de vigencia del Convenio.

A tal efecto, la Federación de Empresarios de Comercio de la Región de Murcia (FECOM) y las Centrales Sindicales, facilitarán a la misma cuantos datos dispongan al efecto.

#### **Artículo 36. Organización de la Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes en cualquier lugar del territorio regional, previo acuerdo de sus miembros.

La Comisión de Interpretación estará compuesta por tres vocales de la Comisión Deliberante de los trabajadores y otros tres de la misma Comisión de los empresarios, actuando como presidente la persona que las partes designen o, en su defecto, lo nombre la Autoridad Laboral. También se nombrará para el caso de que sea necesario, los correspondientes suplentes.

Caso de necesitarlo, ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los Asesores Técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión será necesaria la paridad entre ambas representaciones de trabajadores y empresarios asistentes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes a empresas y trabajadores, sin perjuicio de recurso a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos para su conocimiento, a la Autoridad Laboral.

#### **Artículo 37. Funciones Delegadas.**

La Comisión Paritaria del Convenio podrá actuar por medio de ponencias para atender en sus asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, adecuación de las normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc.

#### **Artículo 38. Procedimiento.**

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación o interpretación para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

### **Capítulo VIII. Acción sindical**

#### **Artículo 39. Garantías sindicales.**

En esta materia, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Cada Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que le correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses.

### **Capítulo IX. Disposiciones varias**

#### **Artículo 40. Compras en la empresa.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, gozarán de los productos de la empresa al precio de costo, entendiéndose por tal el que se fije para que no se produzcan pérdidas ni beneficios a las empresas en la venta a sus

trabajadores. Los importes se abonarán dentro del mes de compra, o en un plazo superior, previo acuerdo con la empresa.

El presente artículo está referido a los trabajadores de las empresas y a los familiares a su cargo, siendo en todo caso, las compras para uso personal de unos y otros. Se incluyen en este apartado a los padres o tutores de los trabajadores, siempre y cuando convivan bajo el mismo techo.

#### **Artículo 41. Vigilancia de la Salud.**

Las empresas deberán llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 42. Prevención de Riesgos Laborales.**

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 43. Sanciones.**

En cuanto al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el Anexo I de este Convenio. Si se publicara Acuerdo Marco Estatal en el que se disponga un régimen disciplinario distinto, se estará a lo dispuesto en éste, en el momento en que sea publicado.

#### **Artículo 44. Legislación supletoria**

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a lo que se disponga en el Acuerdo Marco Estatal.

#### **Artículo 45. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.**

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.R.M. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a) Memoria justificativa de la solicitud.

b) Documentación que acredita la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc...), referida a los tres últimos ejercicios, y en todo caso, balances cuentas de resultados, liquidaciones del I.V.A., del Impuesto de Sociedades, o el I.R.P.F., en su caso.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión Paritaria no lograse un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro será asignado por la Comisión Paritaria en un plazo de 15 días, a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

#### **Artículo 46.- Adhesión al ASECMUR.**

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 135, de 15 de junio 2005, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

#### **Disposiciones Adicionales**

**Primera.** Negociación Colectiva de ámbito inferior.

El inicio de cualquier Convenio Colectivo, acuerdo territorial o funcional, habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Paritaria. En ningún caso podrá pactarse en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

**Segunda.** Negociación Colectiva para el año 2012.

La Comisión Negociadora del presente convenio se compromete a constituir la mesa e iniciar la negociación del Convenio para el año 2012, antes del 31 de enero de 2012

**Tercera.** Incremento salarial.

Año 2010: Todos los conceptos económicos del convenio se han incrementado en un 2%, con respecto a los del año 2009. Se adjuntan tablas salariales para el año 2010.

Año 2011: Todos los conceptos económicos del convenio se han incrementado un 2% con respecto a las del año 2010.

**Cuarta.** Declaración sindical.

Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio manifiestan que, teniendo en cuenta la actual situación de crisis económica, suscriben el mismo con un criterio de moderación salarial. Para años sucesivos es necesario que se establezca la cláusula de revisión salarial oportuna acorde con el incremento del IPC establecido por el INE.

### **ANEXO I**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

##### **Artículo 1.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La empresa informará a los Delegados o Comités de Empresa de las sanciones impuestas a los trabajadores por falta grave o muy grave.

##### **Artículo 2.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

##### **Artículo 3. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 4. Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

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

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

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

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

#### **Artículo 5. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 6. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### **Artículo 7. Sanciones máximas.**

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

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

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

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

Artículo 8. Prescripción.

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

### TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO COMERCIO GENERAL REGION DE MURCIA 2010

CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPL.CAT	CUATRIENIOS	RETRIB.ANUAL	GRUPOS PROFESIONALES	
					Empresas+50 trab	Empresas hasta 50 trab
Titulado/a Grado Superior	817,19 €	154,08 €	52,19 €	14.106,81 €	V	III
Titulado/a Grado Medio	774,53 €	154,08 €	46,44 €	13.466,91 €	V	III
Encargado/a, Jefe/a de Sucursal	814,61 €	154,08 €	48,88 €	14.068,11 €	V	III
Director/a	857,57 €	154,08 €	51,43 €	14.712,51 €	O	III
Jefe/a de División	809,03 €	154,08 €	48,52 €	13.984,41 €	V	III
Jefe/a de Personal, Compras y ventas	797,01 €	154,08 €	47,84 €	13.804,11 €	V	III
Jefe/a de Almacén, Grupo, Administr. o Taller	774,53 €	154,08 €	46,44 €	13.466,91 €	V	III
Viajante y Corredor de Plaza	738,91 €	154,08 €	44,34 €	12.932,61 €	II	II
Dependiente/a Mayor	811,86 €	154,08 €	48,69 €	14.026,86 €	II	II
Dependiente/a 1ª, Auxiliar de Caja de 1ª	738,91 €	154,08 €	44,34 €	12.932,61 €	II	II
Dependiente/a 2ª, Auxiliar de Caja de 2ª	705,63 €	92,24 €	42,34 €	11.691,33 €	II	II
Ayudante	644,27 €	62,73 €	38,63 €	10.416,81 €	I	I
Secretario/a	741,40 €	154,08 €	44,46 €	12.969,96 €	III	II
Oficial Admvo. Contable, Cajero/a, Operador/a	757,99 €	154,08 €	45,47 €	13.218,81 €	III	II
Auxiliar Admvo 1ª	757,99 €	154,08 €	45,47 €	13.218,81 €	II	II
Auxiliar Admvo 2ª	738,91 €	92,24 €	44,34 €	12.190,53 €	II	II
Jefe/a de Sección o Servicios	741,50 €	154,08 €	44,50 €	12.971,46 €	IV	III
Escaparartista de 1ª, Cortador/a	772,06 €	154,08 €	46,52 €	13.429,86 €	II	II
Escaparartista de 2ª	758,42 €	92,24 €	45,49 €	12.483,18 €	II	II
Delineante, Dibujante, Visitador	741,50 €	154,08 €	44,50 €	12.971,46 €	II	II
Profesional de Oficio de 1ª	738,91 €	154,08 €	44,34 €	12.932,61 €	II	II
Profesional de Oficio de 2ª	706,36 €	154,08 €	42,35 €	12.444,36 €	II	II
Mozo/a Especializado/a	702,72 €	124,52 €	42,16 €	12.035,04 €	I	I
Mozo/a	669,85 €	124,52 €	40,19 €	11.541,99 €	I	I
Telefonista, Costurera/o, Cobrador/a	642,48 €	62,73 €	38,54 €	10.389,96 €	I	I
Ordenanza, Vigilante y Personal de Limpieza	642,48 €	62,73 €	38,54 €	10.389,96 €	I	I
Personal de Limpieza por horas	5,69 €					
<b>CONTRATOS DE FORMACION</b>						
Formación de primer año	608,84 €			9.132,60 €	I	I
Formación de segundo año	613,55 €			9.203,25 €	I	I
Formación de tercer año	701,09 €			10.516,35 €	I	I
SUBIDA AÑO 2010		2%				

NOTA: Los salarios estipulados para los trabajadores contratados en la modalidad de Formación, se entienden referidos a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichos salarios se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

CONTRATOS EN PRACTICAS: Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 80 o el 90% del salario correspondiente a la categoría desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia, respectivamente.

Los contratos que tuvieran la categoría de Aprendiz aspirante, o aspirante menor de 18 años, pasarán automáticamente a la categoría de Ayudante

PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª: Los trabajadores que tuvieran esta categoría pasarán, automáticamente, a la categoría superior a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo



**TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO COMERCIO GENERAL REGION DE MURCIA 2011**

CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPL.CAT	CUATRIENIOS	RETRIB.ANUAL	GRUPOS PROFESIONALES	
					Empresas+50 trab	Empresas hasta 50 trab
Titulado/a Grado Superior	833,53 €	157,16 €	53,23 €	14.388,87 €	V	III
Titulado/a Grado Medio	790,02 €	157,16 €	47,37 €	13.736,22 €	V	III
Encargado/a, Jefe/a de Sucursal	830,90 €	157,16 €	49,86 €	14.349,42 €	V	III
Director/a	874,72 €	157,16 €	52,46 €	15.006,72 €	O	III
Jefe/a de División	825,21 €	157,16 €	49,49 €	14.264,07 €	V	III
Jefe/a de Personal, Compras y ventas	812,95 €	157,16 €	48,80 €	14.080,17 €	V	III
Jefe/a de Almacén, Grupo, Administr. o Taller	790,02 €	157,16 €	47,37 €	13.736,22 €	V	III
Viajante y Corredor de Plaza	753,69 €	157,16 €	45,23 €	13.191,27 €	II	II
Dependiente/a Mayor	828,10 €	157,16 €	49,66 €	14.307,42 €	II	II
Dependiente/a 1ª, Auxiliar de Caja de 1ª	753,69 €	157,16 €	45,23 €	13.191,27 €	II	II
Dependiente/a 2ª, Auxiliar de Caja de 2ª	719,74 €	94,08 €	43,19 €	11.925,06 €	II	II
Ayudante	657,16 €	63,98 €	39,40 €	10.625,16 €	I	I
Secretario/a	756,23 €	157,16 €	45,35 €	13.229,37 €	III	II
Oficial Admvo. Contable, Cajero/a, Operador/a	773,15 €	157,16 €	46,38 €	13.483,17 €	III	II
Auxiliar Admvo 1ª	773,15 €	157,16 €	46,38 €	13.483,17 €	II	II
Auxiliar Admvo 2ª	753,69 €	94,08 €	45,23 €	12.434,31 €	II	II
Jefe/a de Sección o Servicios	756,33 €	157,16 €	45,39 €	13.230,87 €	IV	III
Escapatista de 1ª, Cortador/a	787,50 €	157,16 €	47,45 €	13.698,42 €	II	II
Escapatista de 2ª	773,59 €	94,08 €	46,40 €	12.732,81 €	II	II
Delineante, Dibujante, Visitador	756,33 €	157,16 €	45,39 €	13.230,87 €	II	II
Profesional de Oficio de 1ª	753,69 €	157,16 €	45,23 €	13.191,27 €	II	II
Profesional de Oficio de 2ª	720,49 €	157,16 €	43,20 €	12.693,27 €	II	II
Mozo/a Especializado/a	716,77 €	127,01 €	43,00 €	12.275,67 €	I	I
Mozo/a	683,25 €	127,01 €	40,99 €	11.772,87 €	I	I
Telefonista, Costurera/o, Cobrador/a	655,33 €	63,98 €	39,31 €	10.597,71 €	I	I
Ordenanza, Vigilante y Personal de Limpieza	655,33 €	63,98 €	39,31 €	10.597,71 €	I	I
Personal de Limpieza por horas	5,80 €					
<b>CONTRATOS DE FORMACION</b>						
Formación de primer año	621,02 €			9.315,30 €	I	I
Formación de segundo año	625,82 €			9.387,30 €	I	I
Formación de tercer año	715,11 €			10.726,65 €	I	I
SUBIDA AÑO 2011	2%					

NOTA: Los salarios estipulados para los trabajadores contratados en la modalidad de Formación, se entienden referidos a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichos salarios se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

CONTRATOS EN PRACTICAS: Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 80 o el 90% del salario correspondiente a la categoría desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia, respectivamente.

Los contratos que tuvieran la categoría de Aprendiz aspirante, o aspirante menor de 18 años, pasarán automáticamente a la categoría de Ayudante

PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª: Los trabajadores que tuvieran esta categoría pasarán, automáticamente, a la categoría superior a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo