

7920 RESOLUCION de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Visto el texto del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, que fue suscrito con fechas 8 de febrero y 6 de marzo de 1996, de una parte, por la Federación Estatal de Comercio de CC.00 y por la Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios de UGT, y, de otra, por la Confederación Española de Comercio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

Madrid, 21 de marzo de 1996: La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO PARA LA SUSTUCION DE LA ORDENANZA DE COMERCIO

Exposición de motivos

La disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estableció, recogiendo lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 1/1994, de 19 de mayo, la pérdida de vigencia de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, que no se hubiesen sustituido por Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 1994, autorizando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a derogar total o parcialmente dicha normativa o a prorrogarla hasta el 31 de diciembre de 1995, en aquellos casos en los que pudieran presentarse problemas de cobertura al tiempo de la derogación.

A tal efecto; se establecía que las partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de cada Ordenanza, siempre que no existiese negociación colectiva suficiente, podrían ser convocadas por la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos para negociar un Convenio Colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura.

Por Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de diciembre de 1994, y haciendo uso de las facultades a que se ha hecho mención, se estableció la prórroga íntegra de una serie de Ordenanzas y Reglamentaciones que se relacionaban en el anexo 1 de dicha Orden, y entre las que se encontraba la Ordenanza de Comercio, aprobada por Orden de 24 de julio de 1971.

Asimismo, y para analizar los posibles vacíos legales que la derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones podía producir, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel nacional suscribieron el día 7 de octubre de 1994 el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, con el fin de poder establecer un marco común de actuación para alcanzar dicho propósito.

En virtud de lo anterior, y de conformidad con el principio de autonomía colectiva que nuestro marco constitucional otorga a las organizaciones sindicales y empresariales, las partes firmantes de este Acuerdo entienden que con el mismo se da solución a los problemas de cobertura que la caducidad de la Ordenanza de Comercio conlleva.

CAPITULO 1. Normas de configuración

Artículo 1. Naturaleza y aplicación del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, y atendiendo a la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, se configura como un acuerdo sobre materias concretas por el que se sustituye la Ordenanza de Comercio.

2. En cualquier momento, las partes legitimadas, según los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer de la totalidad o de alguno de los contenidos del presente Acuerdo.

Asimismo, lo convenido en este Acuerdo no podrá afectar a lo dispuesto en los acuerdos o convenios colectivos vigentes.

3. En todo caso, las normas previstas en el presente Acuerdo serán de obligada aplicación si no existiese texto legal o convencional que contemple el tratamiento de algunas de las materias que en el mismo se desarrollan.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Estarán incluidas en el presente Acuerdo las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detall o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Ordenanza de Comercio y que no hubieran excluido por Convenio Colectivo o acuerdo la aplicación de la misma.

Asimismo, también quedan excluidas las empresas que antes del 31 de diciembre de 1995 culminen acuerdos propios de sustitución de la Ordenanza de Comercio, salvo que acuerden la inclusión expresa en este Acuerdo.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Acuerdo afecta a los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional del

mismo.

Lo contenido en el presente Acuerdo no será de aplicación a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial, el régimen disciplinario.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Acuerdo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Acuerdo se mantendrá vigente durante los años 1996, 1997 y 1998.

Transcurrido este tiempo, el Acuerdo perderá vigencia y, por tanto, dejará de surtir efectos, salvo que las partes firmantes, de común acuerdo y con una antelación mínima de tres meses a la finalización del Acuerdo, decidan prorrogar la totalidad o alguno de los contenidos del mismo.

No obstante, cualquiera de las partes firmantes del Acuerdo podrá, en el mismo plazo mínimo de antelación descrito en el párrafo anterior, solicitar por escrito a la Comisión Mixta 1a iniciación de un proceso de negociación para modificar o sustituir el Acuerdo, para lo que se concederá, si fuera necesario, una prórroga única de seis meses, con inmediata caducidad transcurrido este plazo.

CAPITULO II. Estructura profesional y período de prueba

Artículo 6. Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Acuerdo.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 7. Factores de valoración.

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

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correc-

tamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

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

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

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

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

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

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta 50 trabajadores), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructural de dichas empresas.

Artículo 8. Grupos profesionales.

Grupos profesionales en empresas de 50 o más trabajadores:

Grupo profesional I.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente 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, requieren 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 segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada..

Grupo profesional V.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en 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 «0» o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional 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, cte., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupos profesionales en empresas de hasta 50 trabajadores:

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

Nivel de asimilación: Grupo profesional 1 anteriormente descrito.

Grupo profesional II: Realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un

cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Nivel de asimilación: Grupos profesionales II y III anteriormente descritos.

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

Nivel de asimilación: Grupos profesionales IV y V anteriormente descritos.

Artículo 9. 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 grupos profesionales enumerados en el artículo 8:

Empresas de hasta 50 trabajadores:

Grupo III: Seis meses.

Grupo II: Tres meses.

Grupo I: Un mes.

Empresas de 60 o más trabajadores:

Grupos IV y V: Seis meses.

Grupos III y II: Tres meses.

Grupo I: Un mes.

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

CAPITULO III. Estructura salarial

Artículo 10. Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo constarán de un salario base de grupo o salario de contratación y, en su caso, por los complementos del mismo.

Salario base de grupo o salario de contratación.- Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios del trabajador por unidad de tiempo en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente acuerdo y será el que figure en cada uno de los convenios colectivos para cada grupo profesional. En ausencia de Convenio Colectivo será el acordado en el momento de su contratación.

El salario base remunera la jornada semanal y/o anual de trabajo efectivo fijada por Convenio Colectivo o norma legal y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Complementos salariales.- Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de grupo o salario de contratación por cualquier concepto distinto al de jornada anual y/o semanal del trabajador y de su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán a algunas de las siguientes modalidades:

1. Complementos personales.-Son los complementos derivados de las condiciones personales del trabajador. Dichos complementos tendrán las mismas características que el salario base de grupo o salario de contratación, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.

El tratamiento del complemento de antigüedad será, en su caso, el previsto por las partes en sus respectivos convenios.

2. Complementos del puesto de trabajo o por razón del trabajo realizado.-Son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

3. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.-Son aquellos que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, en cuyo caso habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Serán las previstas en cada Convenio Colectivo. En ausencia de Convenio Colectivo todos los trabajadores tendrán derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra antes de los primeros quince días de julio; no obstante, esta última podrá abonarse en fecha distinta, siempre que haya acuerdo con los representantes de los trabajadores o así lo determine la Comisión Mixta de este acuerdo a petición de los interesados.

El importe de las pagas extraordinarias, cuando no haya sido fijado por Convenio Colectivo, comprenderá la periodificación mensual del salario base de grupo o de contratación y, en su caso, de los complementos personales.

En los casos de Llave incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

CAPITULO IV. Régimen disciplinario

Artículo 12.

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.

Artículo 13.

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

Artículo 14. 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.
6. 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 integri-

dad 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 15. 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.
6. 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 16. 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.
6. 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 reserva-

dos 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 prevaleándose 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 amo 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 17. 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 18. Sanciones máximas.

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

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

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

3º. 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 19. 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.

CAPITULO V. Comisión mixta

Artículo 20. Comisión mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

Esta Comisión mixta estará integrada paritariamente por ocho representantes de las organizaciones sindicales firmantes y ocho por la organización empresarial firmante del mismo.

En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá dos Secretarios, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Este último será rotativo cada año.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designadas por las partes.

La Comisión elaborará su propio Reglamento de funcionamiento.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1ª. La interpretación del acuerdo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2ª. Entender, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello, respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente acuerdo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este acuerdo.

3ª. Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo.

4ª. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vista a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.

5ª. De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, esta Comisión será la encargada de emitir el informe previo para proceder a la extensión de los convenios colectivos.

6ª. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Acuerdo.

El domicilio de la Comisión queda constituido, a todos los efectos, en la sede de la Confederación Española de Comercio, sita en Madrid, calle Diego de León, número 50, tercera planta.

Disposición adicional.

Las partes firmantes se comprometen, mediante la conclusión del correspondiente acuerdo sobre materias concretas y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, a ratificar o adherirse al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales firmado el pasado 25 de enero por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito nacional.

ANEXO DE ADECUACION

Durante la vigencia de este Acuerdo se fomentará, por las partes firmantes, la transformación de las categorías profesionales existentes en la Ordenanza de Comercio por los grupos profesionales

definidos en el mismo.

Por tal motivo, las partes firmantes han acordado poner a disposición de trabajadores y empresarios el siguiente anexo de adecuación como instrumento orientador y facilitador de la implantación de los grupos profesionales recogidos en el Acuerdo.

Grupo I:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, embalaje, empaquetado, etcétera.

Operaciones elementales de máquinas sencillas.

Actividades auxiliares.

Tareas sencillas de costura, planchado.

Operaciones de limpieza.

Actividades que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencias y otras tareas subalternas.

Vigilancia de edificios y locales.

Operaciones de venta sin especialización.

Telefonista-Recepcionista.

Operaciones de recepción, carga, transporte, apilamiento, descarga, colocación y reposición de mercancías.

Grupo II:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Aplicaciones básicas de informática.

Trabajos de reprografía.

Tareas básicas administrativas.

Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.

Vendedores especializados.

Conducción y reparto de mercancías.

Funciones y tareas de supervisión de cajas registradoras formalizando la documentación necesaria para el control administrativo.

Grupo III:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades de informática acordes con el nivel de conocimientos requeridos.

Actividades administrativas acordes con el nivel de conocimientos requeridos.

Tareas de gestión de compra de pequeña complejidad.

Mando sobre un grupo pequeño de personal de cualquiera de las actividades.

Grupo IV:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes:

Actividades de informática acordes con el nivel de conocimientos requeridos.

Responsables de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de mantenimiento, servicios, administración o red de ventas.

Estudio y supervisión del diseño correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

Tareas de gestión de compras de importante complejidad.

Tareas de jefatura sobre varios grupos de trabajadores de ventas o servicios de distintas secciones.

Grupo V:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Supervisión técnica de la totalidad de un proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos, e incluso de los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador sobre el conjunto de servicios del proceso de datos.

Análisis de sistemas de informática.

Delegados de la red de ventas.

Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

Desarrollo de tareas de gestión y de investigación de alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de, los resultados, del control, planificación y del conjunto de las tareas de informática.