GEMA GARCÍA

TRANSVERSALES

Formación y orientación laboral

DOSIER PROFESIONAL ESPECÍFICO

Comercio y Marketing

EDITEX

Comercio y Marketing

Comercio y Marketing

vamos a conocer...

1. La familia profesional de Comercio y Marketing
2. Condiciones laborales
3. Seguridad y salud laboral. Riesgos profesionales
4. Orientación laboral
5. Otros enlaces de interés

y al finalizar este libro...

- Conocerás las salidas profesionales de los ciclos formativos que componen la familia profesional de Comercio y Marketing.
- Sabrás qué convenios colectivos son de aplicación en este ámbito profesional, así como los derechos y obligaciones laborales que dichas normas establecen.
- Identificarás los factores de riesgo y los riesgos existentes en tu futura profesión, determinando las medidas de prevención y/o protección para reducir o eliminar los mismos.
- Podrás tomar decisiones sobre tu futuro: en caso de querer continuar estudiando, sabrás qué estudios puedes cursar al finalizar el ciclo y, si has optado por insertarte en el mercado laboral, conocer dónde y cómo buscar empleo relacionado con tu sector.
- Dispondrás de información sobre portales web relacionados con la familia profesional que has cursado y que te pueden ayudar a mejorar profesionalmente.

La familia profesional de Comercio y Marketing

El documento que se presenta a continuación aporta una visión práctica de la familia profesional de Comercio y Marketing. Para ello se analiza el perfil profesional de cada uno de los títulos que la componen, las condiciones laborales que tendrán los titulados en el desarrollo de su profesión, los aspectos clave en materia de prevención de riesgos laborales, las posibilidades formativas existentes al finalizar los ciclos formativos y las correspondientes salidas profesionales.

Introducción

La evolución sufrida por el comercio en España en las últimas décadas del siglo XX y primeras del siglo XXI, con la implantación de grandes empresas de distribución internacional y la creación de cadenas de franquicias en todos los ámbitos del comercio, ha provocado, por una parte, la concentración del comercio en grandes centros comerciales y, por otra, la progresiva modernización y especialización del pequeño comercio minorista, todo ello unido a la importancia de este sector productivo en España (el que mayor número de empresas y trabajadores posee).

A esa evolución experimentada por el sector del comercio se añade, durante los últimos años, un significativo incremento de las empresas que han iniciado un proceso de internacionalización generalizado a prácticamente todos los sectores productivos, la evolución de las empresas hacia sistemas productivos más centrados en las preferencias de los consumidores (en lugar de la producción indiscriminada de bienes y servicios) y la constitución de la logística como un importante factor de competitividad para las empresas.

Por tanto, y con base en lo expuesto, es necesario que el sector cuente con profesionales con formación suficiente en técnicas de venta, habilidades de comunicación, gestión de establecimientos, acciones de marketing, sistemas de información útiles y eficaces o estudios de mercados y gestión de operaciones de transporte y logística, entre otros aspectos.

Esta necesidad ha obligado al establecimiento de diferentes titulaciones dentro de la familia profesional de Comercio y Marketing (cuyo análisis realizaremos a continuación) que proporcionan una formación de calidad, permanente y que permite al alumnado aprovechar las oportunidades que las tecnologías de la información y la comunicación les ofrece, respondiendo así a las necesidades que el sector demanda.

Titulaciones de la familia profesional

Incluida en el sector servicios, esta familia tiene un marcado carácter transectorial, que abarca las actividades y empresas relacionadas con la distribución comercial en su sentido más amplio: comercio (al por menor y al por mayor), actividades de transporte, almacenaje y operadores logísticos, así como servicios a empresas en el ámbito del marketing, la investigación de mercados y la publicidad.

La familia profesional de Comercio y Marketing se compone de los siguientes ciclos formativos de grado medio y grado superior (Titulaciones LOE):

Ciclos Formativos de Formación Profesional Básica

- Técnico Profesional Básico en Servicios Comerciales

Ciclos Formativos de Grado Medio

- Técnico en Actividades Comerciales.

Ciclos Formativos de Grado Superior

- Técnico Superior en Comercio Internacional.
- Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales.
- Técnico Superior en Marketing y Publicidad.
- Técnico Superior en Transporte y Logística.

Perfil profesional

El perfil profesional de cada enseñanza viene definido por los siguientes elementos:

- La competencia general. Describe las funciones profesionales más significativas del perfil profesional.
- Las competencias profesionales, personales y sociales. Describen el conjunto de conocimientos, destrezas y competencia, entendida ésta en términos de autonomía y responsabilidad, que permiten responder a los requerimientos del sector productivo, aumentar la empleabilidad y favorecer la cohesión social.
- Las cualificaciones profesionales y, en su caso, las unidades de competencia cuando se refieran al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

En los cuadros de las siguientes páginas se exponen, en síntesis:

- La competencia general.
- Las competencias profesionales, personales y sociales.
- Las cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales de cada uno de los títulos que componen la familia profesional de Comercio y Marketing.

Título Profesional Básico en Servicios Comerciales	
Competencia general	Realizar operaciones auxiliares de comercialización, «merchandising» y almacenaje de productos y mercancías, así como las operaciones de tratamiento de datos relacionadas, siguiendo protocolos establecidos, criterios comerciales y de imagen, operando con la calidad indicada, observando las normas de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental correspondientes y comunicándose de forma oral y escrita en lengua castellana y, en su caso, en la lengua cooficial propia así como en alguna lengua extranjera.
Competencias profesionales, personales y sociales	• Recepcionar mercancías en almacén registrando las entradas conforme a procedimientos y manejarlas, transportarlas y ubicarlas utilizando carretillas automotoras o manuales y medios de manipulación complementarios. • Realizar recuentos e inventarios periódicos de mercancías y mantener actualizada la información en los puntos de venta realizando inventarios y recuentos periódicos, detectando desabastecimientos e incidencias. • Colocar elementos de animación en puntos de venta y disponer productos en los expositores y lineales, siguiendo instrucciones, aplicando criterios comerciales y respetando la imagen de la empresa. d) Aplicar técnicas de empaquetado y presentación atractiva de productos para facilitar su promoción en el punto de venta y transmitir la imagen de la empresa. • Seleccionar mercancías o productos, conforme a órdenes de trabajo y embalar y etiquetar unidades de pedido, utilizando herramientas de control y peso así como medios de etiquetado y embalaje para preservar la conservación y estabilidad del pedido hasta su destino. • Atender al cliente, suministrando información sobre la localización y características de los productos, demostrando interés y preocupación por resolver satisfactoriamente sus necesidades y aplicando, en su caso, técnicas protocolizadas para la resolución de quejas. • Mantener el área de trabajo, su mobiliario, vitrinas y escaparates limpios y en orden a lo largo de su actividad. • Preparar equipos y aplicaciones informáticas para llevar a cabo la grabación, tratamiento e impresión de datos y textos, asegurando su funcionamiento. • Elaborar documentos, utilizando el lenguaje científico y los recursos gráficos y expositivos en función de los contextos de aplicación, asegurando su confidencialidad, y utilizando aplicaciones informáticas. • Realizar tareas básicas de almacenamiento y archivo de información y documentación, tanto en soporte digital como convencional, de acuerdo con los protocolos establecidos. • Resolver problemas predecibles relacionados con su entorno físico, social, personal y productivo, utilizando el razonamiento científico y los elementos proporcionados por las ciencias aplicadas y sociales. • Actuar de forma saludable en distintos contextos cotidianos que favorezcan el desarrollo personal y social, analizando hábitos e influencias positivas para la salud humana. • Valorar actuaciones encaminadas a la conservación del medio ambiente diferenciado las consecuencias de las actividades cotidianas que pueda afectar al equilibrio del mismo. • Obtener y comunicar información destinada al autoaprendizaje y a su uso en distintos contextos de su entorno personal, social o profesional mediante recursos a su alcance y los propios de las tecnologías de la información y de la comunicación. • Actuar con respeto y sensibilidad hacia la diversidad cultural, el patrimonio histórico-artístico y las manifestaciones culturales y artísticas, apreciando su uso y disfrute como fuente de enriquecimiento personal y social. • Comunicarse con claridad, precisión y fluidez en distintos contextos sociales o profesionales y por distintos medios, canales y soportes a su alcance, utilizando y adecuando recursos lingüísticos orales y escritos propios de la lengua castellana y, en su caso, de la lengua cooficial. • Comunicarse en situaciones habituales tanto laborales como personales y sociales utilizando recursos lingüísticos básicos en lengua extranjera. • Realizar explicaciones sencillas sobre acontecimientos y fenómenos característicos de las sociedades contemporáneas a partir de información histórica y geográfica a su disposición.

Título Profesional Básico en Servicios Comerciales		
Competencias profesionales, personales y sociales	• Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en su actividad laboral, utilizando las ofertas formativas a su alcance y localizando los recursos mediante las tecnologías de la información y la comunicación. • Cumplir las tareas propias de su nivel con autonomía y responsabilidad, empleando criterios de calidad y eficiencia en el trabajo asignado y efectuándolo de forma individual o como miembro de un equipo. • Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en su ámbito de trabajo, contribuyendo a la calidad del trabajo realizado. • Asumir y cumplir las medidas de prevención de riesgos y seguridad laboral en la realización de las actividades laborales evitando daños personales, laborales y ambientales. • Cumplir las normas de calidad, de accesibilidad universal y diseño para todos que afectan a su actividad profesional. • Actuar con espíritu emprendedor, iniciativa personal y responsabilidad en la elección de los procedimientos de su actividad profesional. • Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.	
Cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título	**Cualificación profesional completa**	**Cualificaciones profesionales incompletas**
	• Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio.	• Real Decreto 107/2008, de 1 de febrero.

Título: Técnico en Actividades Comerciales		
Competencia general	Desarrollar actividades de distribución y comercialización de bienes y/o servicios y gestionar un pequeño establecimiento comercial, aplicando las normas de calidad y seguridad establecidas y respetando la legislación vigente.	
Competencias profesionales, personales y sociales	• Realizar proyectos de viabilidad y de puesta en marcha y ejercicio por cuenta propia de la actividad de un pequeño negocio de comercio al por menor. • Administrar y gestionar un pequeño establecimiento comercial. • Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los distintos canales de comercialización. • Organizar las operaciones del almacenaje de las mercancías en las condiciones que garanticen su conservación. • Garantizar el aprovisionamiento del pequeño negocio. • Realizar actividades de animación del punto de venta en establecimientos dedicados a la comercialización de productos y/o servicios. • Realizar acciones de comercio electrónico. • Realizar la gestión comercial y administrativa del establecimiento comercial. • Ejecutar las acciones de marketing definidas por la organización comercial en el plan de marketing. • Ejecutar los planes de atención al cliente. • Realizar ventas especializadas de productos y/o servicios. • Gestionar en inglés las relaciones con clientes, usuarios o consumidores. • Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos. • Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia. • Resolver de forma responsable las incidencias relativas a su actividad. • Comunicarse eficazmente. • Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo. • Aplicar procedimientos de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos. • Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional. • Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, participando activamente en la vida económica, social y cultural.	
Cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título	**Cualificación profesional completa**	**Cualificaciones profesionales incompletas**
	• Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero.	• Real Decreto 109/2008, de 1 de febrero. • Real Decreto 889/2011, de 24 de junio. • Real Decreto 1550/2011, de 31 de octubre.

Título: Técnico Superior en Comercio Internacional		
Competencia general	Planificar y gestionar los procesos de importación/exportación e introducción/expedición de mercancías, aplicando la legislación vigente, en el marco de los objetivos y procedimientos establecidos.	
Competencias profesionales, personales y sociales	• Realizar gestiones para la constitución y puesta en marcha de una empresa comercial. • Obtener, analizar y organizar información fiable de los mercados internacionales, y establecer un sistema de información eficaz (SIM). • Tomar decisiones sobre la entrada de productos de una empresa en el mercado exterior. • Elaborar un plan de marketing. • Identificar y contactar con clientes y proveedores. • Realizar la gestión administrativa de operaciones de importación y exportación e introducción y expedición de mercancías. • Realizar la gestión financiera de las operaciones de comercio internacional. • Organizar el almacenaje de las mercancías en las condiciones que garanticen su integridad y el aprovechamiento óptimo de los medios y espacios disponibles. • Realizar las gestiones administrativas que garanticen el tránsito o transporte internacional de las mercancías y/o de viajeros entre distintos países y modos de transporte, y controlar los documentos que se exigen en cada caso. • Gestionar los medios de cobro y pago y las garantías y avales internacionales cumplimentando y analizando la documentación necesaria. • Comunicarse en inglés con fluidez, tanto de palabra como por escrito, con todos los operadores y organismos que intervienen en operaciones de comercio internacional. • Utilizar Internet y cualquier otro sistema digital. • Adaptarse a las nuevas situaciones laborales. • Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo. • Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad. • Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo. • Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo. • Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos. • Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social. • Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, participando activamente en la vida económica, social y cultural.	
Cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título	**Cualificación profesional completa**	**Cualificaciones profesionales incompletas**
	• Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, modificado por Real Decreto 109/2008, de 1 de febrero.	• Real Decreto 109/2008, de 1 de febrero. • Real Decreto 1550/2011, de 31 de octubre.

Título: Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales		
Competencia general	Gestionar las operaciones comerciales de compraventa y distribución de productos y servicios, y organizar la implantación y animación de espacios comerciales según criterios de calidad, seguridad y prevención de riesgos, aplicando la normativa vigente.	
Competencias profesionales, personales y sociales	• Realizar las gestiones necesarias para la constitución y puesta en marcha de una empresa comercial. • Asistir en la elaboración y seguimiento de las políticas y planes de marketing, • Planificar y desarrollar acciones de marketing digital. • Obtener, analizar y organizar información fiable de los mercados. • Organizar y supervisar la implantación de espacios comerciales y el montaje de escaparates. • Organizar y controlar la implantación de productos y/o servicios y el desarrollo de acciones promocionales en espacios comerciales. • Elaborar el plan de ventas y gestionar la comercialización y venta de productos y/o servicios y la atención al cliente. • Gestionar la fuerza de ventas. • Realizar y controlar el aprovisionamiento de materiales y mercancías en los planes de producción y de distribución. • Organizar el almacenaje de las mercancías en las condiciones que garanticen su integridad y el aprovechamiento óptimo de los medios y espacios disponibles. • Comunicarse en inglés con fluidez. • Adaptarse a las nuevas situaciones laborales. • Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo. • Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad • Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo. • Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo. • Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos. • Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social. • Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, participando activamente en la vida económica, social y cultural.	
Cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título	**Cualificación profesional completa**	**Cualificaciones profesionales incompletas**
	• Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre.	• Real Decreto 109/2008, de 1 de febrero. • Real Decreto 1550/2011, de 31 de octubre.

Título: Técnico Superior en Marketing y Publicidad		
Competencia general	Definir y efectuar el seguimiento de las políticas de marketing basadas en estudios comerciales y en promocionar y publicitar los productos y/o servicios en los medios y soportes de comunicación adecuados, elaborando los materiales publipromocionales necesarios.	
Competencias profesionales, personales y sociales	• Realizar las gestiones necesarias para la constitución y puesta en marcha de una empresa comercial. • Asistir en la elaboración y seguimiento de las políticas y planes de marketing. • Planificar y desarrollar acciones de marketing digital. • Obtener, analizar y organizar información fiable de los mercados y establecer un sistema de información eficaz (SIM). • Organizar grupos de encuestadores y/o entrevistadores y realizar encuestas y/o entrevistas. • Diseñar la política de relaciones públicas de la empresa y organizar y gestionar eventos de marketing y comunicación. • Gestionar los servicios de atención e información al cliente y de quejas y reclamaciones del cliente, consumidor y usuario. • Elaborar el plan de medios publicitarios de la empresa. • Gestionar el lanzamiento e implantación de productos y/o servicios en el mercado. • Elaborar materiales publipromocionales e informativos. • Comunicarse en inglés con fluidez. • Adaptarse a las nuevas situaciones laborales. • Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo. • Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad. • Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo. • Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo. • Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos. • Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social. • Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional participando activamente en la vida económica, social y cultural.	
Cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título	**Cualificación profesional completa**	**Cualificaciones profesionales incompletas**
	• Real Decreto 109/2008, de 1 de febrero.	• Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero. • Real Decreto 1550/2011, de 31 de octubre.

Título: Técnico Superior en Transporte y Logística		
Competencia general	Organizar, gestionar y controlar las operaciones del transporte de mercancías y de viajeros en el ámbito nacional e internacional, y planificar y gestionar las actividades logísticas de una empresa, de acuerdo a la normativa vigente y a los objetivos establecidos por la dirección de la empresa, en el marco de la calidad, seguridad y respeto medioambiental.	
Competencias profesionales, personales y sociales	• Aplicar la normativa nacional e internacional vigente en la gestión de empresas de transporte de mercancías y viajeros. • Realizar las gestiones necesarias para la constitución y puesta en marcha de una empresa de transporte y logística de mercancías y/o viajeros. • Obtener los recursos financieros necesarios. • Organizar los departamentos de una empresa de transporte y logística de mercancías y/o viajeros. • Elaborar y gestionar los planes de transporte, los planes de producción, los planes de operaciones y flujos del almacén y los tráficos diarios. • Realizar la planificación de rutas de larga distancia y la confección de rutas de reparto. • Realizar las gestiones administrativas que garanticen el tránsito o transporte internacional de las mercancías y/o de viajeros entre distintos países y modos de transporte y controlar los documentos que se exigen en cada caso. • Organizar el departamento de comercialización de una empresa de transporte y logística de mercancías y/o viajeros y elaborar el plan de ventas. • Obtener, organizar y gestionar información relevante del mercado de servicios de transportes y logística. • Promocionar y difundir los servicios de transporte y logísticos. • Realizar el proceso de la venta de servicio de transporte y de logística y elaborar la documentación derivada de la venta. • Gestionar las relaciones con clientes. • Organizar el almacenaje de las mercancías en las condiciones que garanticen su integridad y el aprovechamiento óptimo de los medios y espacios disponibles. • Realizar y controlar el aprovisionamiento de materiales y mercancías en los planes de producción y de distribución. • Realizar la gestión administrativa de operaciones de importación y exportación y de introducción y expedición de mercancías. • Adaptarse a las nuevas situaciones laborales. • Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo. • Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad. • Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad. • Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo. • Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos. • Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social. • Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, participando activamente en la vida económica, social y cultural.	
Cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título	**Cualificación profesional completa**	**Cualificaciones profesionales incompletas**
	• Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero. • Real Decreto 109/2008, de 1 de febrero, por el que se modifica la anterior cualificación. • Real Decreto 1550/2011, de 31 de octubre.	• Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero. • Real Decreto 109/2008, de 1 de febrero. • Real Decreto 1038/2011, de 15 de julio.

Condiciones laborales

A la hora de abordar cuáles son las condiciones laborales (jornada, permisos, salario, vacaciones, periodo de prueba, etc.) que tendrán los titulados de los distintos ciclos formativos que componen esta familia profesional, hemos de recordar que el marco de referencia, o normativa aplicable, estará compuesto por lo que dispongan los convenios colectivos y el Estatuto de los Trabajadores (ET).

En el ámbito de la empresa privada

Los titulados de esta familia profesional pueden desarrollar diferentes puestos de trabajo en distintos tipos de empresas. Así pues, sus condiciones laborales vendrán determinadas por el convenio colectivo de la empresa contratante, si esta dispone de convenio propio o, en su defecto, el del sector de actividad al que se dedique la empresa.

Las condiciones laborales pueden diferir de un sector a otro según el convenio aplicable.

¿Cómo saber qué convenio se aplica a cada caso?

El marco regulador de las condiciones laborales de los alumnos cuando se incorporen al mercado laboral en el ámbito privado será el siguiente:

1. En primer lugar, el **convenio colectivo de empresa,** en el supuesto de que esta lo haya negociado.

2. Si la empresa no dispusiera de convenio colectivo, la normativa a aplicar será el **convenio colectivo del sector de actividad** al que se dedique la misma (convenio sectorial local o comarcal; convenio sectorial provincial o interprovincial; convenio sectorial autonómico; convenio sectorial estatal).

3. De no existir convenio colectivo sectorial (local, provincial, autonómico o estatal), sus derechos laborales vendrán determinados por el **Estatuto de los Trabajadores.**

En este ámbito profesional (Comercio y Marketing) son varios los convenios colectivos que pueden ser de aplicación. A continuación, haremos alusión a algunos de los convenios colectivos más relevantes que actuarán como marco regulador de las condiciones laborales que tendrán los titulados de esta familia profesional:

Artículo 2 de la Ley General de Publicidad: «Toda forma de comunicación realizada por una persona física o jurídica, pública o privada, en el ejercicio de una actividad comercial, industrial, artesanal o profesional con el fin de promover de forma directa o indirecta la contratación de bienes muebles o inmuebles, servicios, derechos y obligaciones.»

Convenios colectivos de ámbito estatal

- **Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad** (*Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad; prórrogas y revisiones salariales posteriores*): establece las normas básicas y las condiciones mínimas de trabajo en las empresas que desarrollan alguna o varias de las actividades definidas como publicidad en el artículo 2 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

- **Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *contact center*** *(Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center -antes telemarketing-)*: la aplicación de este Convenio será obligatoria para todas las empresas cuya actividad sea la prestación de servicios de contact center a terceros. A los efectos de dicho Convenio quedan encuadradas en la prestación de servicios de contact center todas aquellas actividades que tengan como objetivo contactar o ser contactados con terceros ya fuera por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios que se enumeran a título enunciativo: contactos con terceros en entornos multimedia, servicios de soporte técnico a terceros, gestión de cobros y pagos, gestión mecanizada de procesos administrativos y de *back office*, información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas, etc., así como cuantos otros servicios de atención a terceros se desarrollen a través de los entornos antes citados.
- **Empresas de transporte de mercancías por carretera y para el subsector de Transporte de Viajeros por Carretera**

  El marco regulador para este ámbito se configura por las siguientes normas:

  – II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera *(Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera)*.

  – *Resolución de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de laudo arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera*.
- **XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública** (*Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo*): de aplicación, entre otras, a las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública.
- **Convenio colectivo estatal de grandes almacenes**

El Convenio colectivo estatal de grandes almacenes será objeto de análisis más adelante.

Convenios colectivos de ámbito autonómico

A título de ejemplo, se enumeran los siguientes:

- **Convenio Colectivo del Comercio Vario de la Comunidad de Madrid:** este convenio colectivo laboral establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas cuya actividad principal sea la del comercio mayorista y minorista en alguna o varias de las especialidades siguientes: bazares, cacharrerías, plásticos, bisutería, artículos de fotografía, discos, venta de animales, taxidermia, decomiso, láminas, marcos, arte y antigüedades, loterías, estancos, suministros y servicios diversos para la industria, la decoración, la construcción en general y las empresas dedicadas a la prestación de sus servicios de *merchandising*, así como todas aquellas especialidades que dentro de la actividad del comercio no se encuentren encuadradas en ningún otro convenio del sector.
- **Convenio Colectivo de Oficinas de Importación y Exportación de la Comunidad de Madrid:** será de aplicación a las empresas de dicha Comunidad Autónoma dedicadas a la actividad de oficinas de importación y exportación.
- **Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el/la conductor/a:** afectará a todas las empresas de Transporte de Viajeros por Carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el/la conductor/a.

Para la consulta de los mencionados convenios colectivos y la búsqueda de otros convenios colectivos de ámbito autonómico, se puede utilizar el buscador de convenios colectivos que ofrece este enlace, proveniente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:

<http://bit.ly/1jswcXi>

Convenios colectivos de ámbito provincial

También como ejemplos, se relacionan los siguientes:

- **Convenio Colectivo de ámbito sectorial para el Sector de Actividades Comerciales Diversas, de la provincia de Jaén:** este convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos que no estén regulados por convenio de ámbito provincial sectorial o de empresa.
- **Convenio Colectivo para empresas de transporte de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Granada:** de aplicación a empresas que realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, así como de logística.

Para consultar cualquiera de los convenios colectivos a los que se ha hecho alusión, se puede utilizar el buscador de convenios colectivos que ofrece la siguiente página web:

CONVENIOSCOLECTIVOS.NET

<https://www.convenioscolectivos.net/>

Ejemplo: Convenio colectivo estatal de grandes almacenes

Tal y como ha quedado expuesto y dada la gran variedad de convenios colectivos aplicables a esta familia profesional, se realiza a continuación un estudio de las principales condiciones laborales que se aplicarán a un trabajador que se rija por el Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, al ser este uno de los ámbitos laborales donde se desarrollan gran parte de las funciones que pueden desempeñar los titulados de la familia profesional de Comercio y Marketing.

El análisis de las condiciones laborales del convenio se realizará encuadrando cada una de ellas según los temas de la parte específica a los que hacen alusión, y que vienen establecidos en el manual de Editex de referencia.

La relación laboral

Convenio colectivo estatal de grandes almacenes suscrito con fecha 20 de abril de 2017, de una parte por la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FETICO, FASGA, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores.

Ámbito funcional

Como empresas:

- Empresas que ya venían rigiéndose por el Convenio colectivo de grandes almacenes.
- Las encuadradas en la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), que no tuvieran Convenio colectivo propio concurrente.
- Las que, perteneciendo al mismo grupo empresarial de las encuadradas en ANGED, con independencia de la actividad que desarrollen, o presenten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la principal, o su actividad contribuya o complemente a la principal, y vengan aplicando o hagan remisión expresa de sometimiento al presente convenio.
- Las que operen como franquiciadas de las empresas encuadradas en la Asociación Nacional de Grandes Empresas en la actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en medianas y grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, independientemente del número de metros cuadrados de venta.
- Las que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en medianas y grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, siempre que reúnan a nivel nacional, como empresa o grupo de empresas, una superficie de venta no inferior a los 30 000 metros cuadrados, en algunas de las modalidades siguientes: Grandes almacenes e Hipermercados.
- Las Grandes Superficies Especializadas.

Como trabajadores: los que presten sus servicios con tal carácter para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación.

Ámbito territorial

Será de aplicación en todo el territorio del Estado español para las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional.

Ámbito temporal

La vigencia temporal se iniciará a partir de primero de enero de 2017, finalizando el 31 de diciembre de 2020 salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio Convenio.

Los efectos económicos de las tablas salariales entrarán en vigor el primero de enero de 2017.

El contrato de trabajo

Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba durante seis meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Modalidades contractuales

Veamos algunos aspectos destacables:

Contratos formativos

- Contrato para la formación y el aprendizaje: dadas las características del sector y en tanto la legislación lo permita, la duración mínima de estos contratos podrá ser de seis meses.
- Contrato de trabajo en prácticas: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Contrato de trabajo a tiempo parcial

- El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 60 % de las horas ordinarias contratadas.
- No será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y solo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.
- Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

Contrato de relevo

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Contratos de duración determinada

- Contrato eventual: la duración máxima de este contrato será de **doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.** En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación general.
- Contrato por obra o servicio determinado: además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas o promociones específicas de productos por cuenta de terceros, las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija, y para la sustitución de empleados que accedan a la jubilación especial a los 64 años.
- Contrato de interinidad: para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como en los casos de sustitución de empleados que temporalmente asistan a cursos formativos o que presten sus servicios en otros departamentos o centros de trabajo, durante tales periodos formativos.

La organización del trabajo y la vida familiar

Tiempo de trabajo

Jornada máxima

La jornada de trabajo efectivo máxima anual es, desde el 1 de enero de 2018, de 1 770 horas de trabajo efectivo.

Distribución de la jornada

- Distribución irregular de la jornada: de la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente.

  La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, dando conocimiento al trabajador con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.
- La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas se realizará de forma continuada.

Por acuerdo con la representación de los trabajadores, en el ámbito de la empresa se podrá excepcionar a los trabajadores a tiempo parcial que presten su servicio en las líneas de caja de la adscripción a los cuadros horarios, si bien en todo caso deberán conocer los horarios mensuales al menos con diez días naturales de antelación al inicio del mes.

Descansos

- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal, que podrá disfrutarse cualquier día de la semana, podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.
- La interrupción en jornadas partidas, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas y como máximo de cuatro horas.
- Los trabajadores con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de seis fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones.

Ventas especiales y balances

En las semanas de preparación de ventas especiales de enero y julio y de los dos Balances o Inventarios, las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada (cuando este trabajo se produzca en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación, que será de hora por hora, deberá hacerse en retribución o en descanso equivalente a opción del trabajador), siendo horas de prestación obligatoria por parte del trabajador. Esta facultad podrá ser utilizada por empresas que tuvieran otro sistema diferente, con el máximo de dos días al año, dentro del año natural.

Este límite no afectará a los inventarios de aquellos departamentos que, por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad, si bien en este caso la obligación no alcanzará a más de doce al año.

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán voluntarias. El límite convencional de horas extraordinarias anuales será el previsto en el Estatuto de los Trabajadores, pero, aplicado, a lo largo de toda la vigencia del convenio, sobre la jornada convencional del año.

Vacaciones anuales

- Los trabajadores disfrutarán de **treinta y un días naturales** de vacaciones al año.
- Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.
- Las empresas podrán excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.
- En aquellos centros donde la cifra mensual de ventas promedio en el periodo junio-septiembre correspondiente al año anterior, sea superior en un 3 % a la cifra mensual de ventas promedio del resto del año (octubre-mayo), las vacaciones del período de verano, en función de la organización del trabajo, podrán organizarse en quince días continuados de junio a septiembre. De ambos periodos se excluirán las ventas de julio, diciembre y enero.
- Bolsa vacacional: podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados en los respectivos períodos. Su cuantía se fija en 350 euros durante la vigencia del Convenio, referida al período de veintiún días. Para el cálculo de la misma en el caso de corresponder quince días se efectuará la correspondiente proporción. Se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute en los periodos indicados.

Licencias retribuidas

1. **Por el tiempo preciso,** y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá por facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.
2. **Quince días** naturales en caso de matrimonio.
3. **Dos días** por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente.
4. **Tres días** en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 300 kilómetros por trayecto al efecto, el plazo será de **cinco días.**
5. **Un día** por traslado del domicilio habitual.
6. **Un día** por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
7. Las **horas precisas** para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico.
8. Anualmente, los trabajadores podrán disfrutar de un **máximo de cinco días** de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:
   - Hasta dos días por nacimiento de hijo o por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a los tres días establecidos, hasta un máximo de cinco días en total.
   - Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

El disfrute de todos los permisos recogidos en el expositivo que hemos numerado como 4 nunca podrá exceder de cinco días al año.

– Hasta un máximo de seis horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de quince años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

– Un día por matrimonio del trabajador, acumulable a los quince días naturales en caso de matrimonio.

– Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir, siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador.

Licencias no retribuidas

Los empleados podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días, y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes.

Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar

Entre otras medidas:

Maternidad

Las personas en suspensión del contrato por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad, dentro del año natural.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un **periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses**. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

Nacimientos prematuros

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse una hora y también a **reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas** (o parte proporcional en contratos a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la minoración equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

Lactancia

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute del derecho de reducción de jornada por lactancia, en catorce días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

Asistencia a consultas médicas de hijo menor de quince años

En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de quince años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá así:

- Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida y hasta un máximo de 6 horas anuales, una vez acreditadas las circunstancias.
- Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

Licencia no retribuida para atención de menor

Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado.

Los trabajadores con hijos menores de doce años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

La nómina

Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores estarán distribuidas entre:

1. Salario base de grupo

Es el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales.

Para los grupos profesionales en los que podrán ser encuadrados los titulados de esta familia profesional, el salario base será el siguiente (salario fijo actualizado al año 2018):

Grupo	Salario anual (euros)
Base	14.442,89
Profesional	14.876,18
Coordinador	16.215,02
Técnicos	17.674,38

Grupo	Salario hora (euros)
Base	8,0327522
Profesional	8,2737382
Coordinador	9,0183708
Técnicos	9,830027

2. Complementos salariales

2.1. Complementos personales:

- Complemento personal de antigüedad: importe por cuatrienio perfeccionado.

	Salario anual (euros)	Salario (hora/euros)
Primer cuatrienio	255,79	0,14226
Segundo cuatrienio	225,98	0,12568
Tercer cuatrienio	201,94	0,11231
Cuarto cuatrienio y sucesivos	192,32	0,10696

- Complemento personal de nivel: las empresas podrán establecer criterios dirigidos a reconocer un nivel profesional especial, dentro del colectivo integrado en el Grupo profesional de Profesionales.

Este nivel de desarrollo profesional lleva a aparejado un complemento del 3 % del salario base del Grupo de Profesionales vigente en cada momento.

El complemento personal de nivel será absorbible con el salario de un Grupo superior en el caso de que se produjera el ascenso de Grupo, pero podrá compensarse con cualquier otra retribución que el trabajador perciba por encima del salario base y la antigüedad.

2.2. Complementos de puesto de trabajo:

Se considerarán complemento de puesto de trabajo aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo.

La retribución del plus de nocturnidad por hora efectivamente trabajada en período nocturno para todos los trabajadores será del 20 % del valor/hora correspondiente salvo que, por razón del trabajo contratado, la nocturnidad estuviera comprendida en la retribución pactada.

2.3. Complementos de calidad:

Comisiones, primas, incentivos, etc.

3. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Las retribuciones básicas establecidas en el Convenio se entienden distribuidas en dieciséis pagas, por lo que las cuatro pagas extraordinarias se percibirán conforme a la costumbre o pacto establecido en cada empresa.

Mediante acuerdo, el importe total o parcial de las pagas extraordinarias, podrá prorratearse entre doce mensualidades, o en el salario /hora global.

4. Seguro de vida

Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de vida e Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez, para los trabajadores afectados por el Convenio, por un importe de 24 000 euros, según modalidad usual de mercado.

5. Dietas

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 34 euros, o a una media dieta de 17 euros, a lo largo de la vigencia del Convenio colectivo.

Se entiende por *población distinta* aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

- El Convenio prevé un incremento salarial fijo del 1 % al salario base hasta 2020, un incremento variable anual en función de la evolución de ventas del sector y una consolidación en tablas en función de la evolución del Índice de Comercio al por Menor en Grandes Superficies.

Para finalizar este apartado se hace alusión a otras condiciones económicas establecidas en el Convenio objeto de análisis.

6. Prendas de trabajo

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

Se facilitará uniformidad adecuada a su estado a las trabajadoras embarazadas..

7. Beneficios en compras

En el ámbito de cada empresa se podrá establecer un sistema de beneficios en compra que, como recomendación, ofrecerá a los empleados un sistema preferente en cuanto a los precios, que no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa (o ajenos a la relación laboral con la empresa, o sin relación laboral con la empresa o con los que no exista ningún vínculo laboral o estatutario). En ningún caso, de la aplicación de este sistema podrán resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Suspensión del contrato de trabajo

Excedencias

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores en situación de excedencia forzosa o con derechos a reserva de puesto de trabajo.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una **antelación de un mes** a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

La suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias se explicará más adelante.

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias

Extinción del contrato de trabajo

En este apartado se analiza la graduación de las faltas y sanciones que establece el Convenio: los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales.

Faltas	
Leves	• La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de quince minutos en un mes. • 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 fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. • Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa. • Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
Graves	• La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes. • Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes. • Desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. • Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral. • Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa. • Reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita. • No presentación a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.
Muy graves	• Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes. • Fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Asimismo, hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. • Simulación de enfermedad o accidente. • Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa. • Falta de respeto o consideración al público. • Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. • Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada. • Continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa. • Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general. • Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. • Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas. • Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes. • Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. • No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos. • Incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. • Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. • Transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos. • Reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Las sanciones máximas serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; o rescisión del contrato de trabajo (en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo).

Por último, cabe señalar que 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Representación de los trabajadores

En el Convenio colectivo objeto de análisis la comisión paritaria se denomina **Comisión Mixta** por atender, de manera absolutamente gráfica, a su composición: se trata de un órgano bilateral compuesto por una representación de trabajadores y empleadores.

Tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la *comisión paritaria de los mismos*.

Hasta el momento y siguiendo la terminología legal, se ha aludido a este instituto como comisión paritaria. Sin embargo, hay que resaltar que esta denominación no es uniforme y, por tanto, no es infrecuente que los convenios colectivos se refieran a ella de muchas y muy variadas formas, y ello porque los firmantes de los pactos colectivos acuden normalmente a denominaciones descriptivas de la regulación de la comisión en el convenio colectivo: es decir, suelen darle el nombre que responde, con mayor fidelidad, a las funciones y/o composición de la misma.

Seguridad Social

Jubilaciones

Jubilaciones voluntarias anticipadas para los trabajadores con cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967: en los supuestos de estos trabajadores que, reuniendo los requisitos de acceso a la jubilación conforme a la legislación vigente en cada momento, decidan jubilarse de manera voluntaria y total, se establece una gratificación independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, consistente en las siguientes mensualidades en función de la edad a la que accedan a la jubilación anticipada total: a los 60 años, 16 pagas; a los 61 años, 13 pagas; a los 62 años, 10 pagas; a los 63 años, 7 pagas; y a los 64 años, 4 pagas. El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

Incapacidad Temporal

- En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal, los trabajadores percibirán un **complemento** sobre la prestación de la Seguridad Social **hasta alcanzar el 100 % del Salario Base de Grupo.** No será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecido otro u otros sistemas más beneficiosos con carácter general, siempre que exista reconocimiento de prestación por la Seguridad Social.
- Desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, los trabajadores no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan.

No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por el trabajador ningún otro proceso de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, **el 100 % del salario base de Grupo o del que se viniera percibiendo** en tal situación en la empresa correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso. No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario.

- En ningún caso el abono del complemento se extenderá más allá del tiempo durante el que la empresa realice el pago delegado de la prestación económica de Incapacidad Temporal.
- El incumplimiento por parte del trabajador de la entrega o envío a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos determinará de forma automática el cese de la obligación de pago del complemento previsto.

Riesgo durante el embarazo

En el supuesto de riesgo para el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario base de grupo.

En el ámbito de la Administración Pública

En el supuesto de que los trabajadores desarrollen su actividad en la Administración pública, se deberá tener en cuenta si la relación es de carácter funcionarial o laboral. Si la relación es funcionarial, las condiciones laborales mínimas están recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP); por el contrario, si se trata de una relación laboral se regirán básicamente por la legislación laboral y por los convenios colectivos, salvo que el EBEP disponga su prioridad aplicativa.

ACTIVIDADES

1. Localiza el convenio colectivo de comercio de tu provincia mediante el siguiente buscador:

<https://www.convenioscolectivos.net/>

Responde a las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuál sería el grupo profesional en el que quedarías encuadrado, de acuerdo con tu titulación?
2. ¿Qué duración máxima se prevé para el periodo de prueba?
3. ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo semanal? ¿Y el tiempo de descanso semanal?
4. En caso de dimisión, ¿con qué plazo de antelación deberías preavisar para que no se efectuara un descuento en tu salario?
5. Realiza una comparativa entre lo que establece el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en relación con los permisos. ¿Qué norma establece mejores condiciones?
6. Busca el salario bruto mensual y calcula el salario líquido mensual que te correspondería de acuerdo con tu categoría profesional. La Agencia Tributaria dispone de un programa para ayudarte a determinar tu tipo de retención de IRPF. Para descargarlo, sigue los siguientes pasos:

   Primero. Accede a la página de la Agencia Tributaria: <www.agenciatributaria.es>.

   Segundo. Sitúate en el menú derecho de la página <Acceda directamente> y pincha en <Descarga de programas de ayuda>.

   Tercero. A continuación, pincha en <Renta y patrimonio>.

   Cuarto. Por último, elige el ejercicio (año) respecto del que desees descargar el programa de retenciones y pincha sobre él.

2. En unos grandes almacenes prestan servicios los siguientes trabajadores:

- Emma: Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales.
- Hugo: Técnico Superior en Transporte y Logística.
- Sofía: Técnico en Actividades Comerciales.

Durante la jornada laboral del día 13 de junio, llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Emma realizó, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante su jornada laboral, lo que supuso que parte del diseño del espacio comercial que le había sido asignado para su realización no quedara terminado.
- Hugo efectuó una copia de ficheros de la empresa sin la autorización de la misma, para su exclusivo uso personal y con el fin de cederlos a su amigo Adrián, trabajador de una empresa de la competencia.
- Sofía, ante la situación de sobrecarga de trabajo a la que está sometida, incurrió en una falta de respeto hacia uno de los clientes al que, en ese momento, estaba vendiendo un producto.

Cuestiones:

a) ¿Se exponen estos trabajadores a algún tipo de medida disciplinaria?

b) En caso afirmativo, señala:

– Tipo de infracción cometida.

– Sanción.

– Plazo de prescripción.