



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 22 DE AGOSTO DE 2023 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO EN GENERAL (EXCEPTO ALIMENTACION) PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025.

Vista la documentación relativa al CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO EN GENERAL (EXCEPTO ALIMENTACION) para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, acordado el día 31 de marzo de 2023 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 10 de julio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 22 de agosto de 2023.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-
Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL, PARA EL COMERCIO EN GENERAL (Excepto Alimentación) DE VALLADOLID 2022/2025

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 1.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas y/o Centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Valladolid y su Provincia, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea la distribución y/o venta de productos, mercancías y servicios, al mayor y/o menor, con la sola excepción del Comercio de Alimentación ; y a todos los trabajadores/as, que presten servicios en dichas Empresas y/o Centros de Trabajo, cualquiera que sea su actividad laboral y categoría profesional.

Así mismo será de aplicación a las empresas multiservicios y a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas en empresas, centros de trabajo o establecimientos sujetos al ámbito funcional de este convenio colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar a su personal y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial.

Artículo 2º.- VIGENCIA.

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, entrará en vigor con fecha 1º de enero de 2022 y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2023.

Artículo 3º.- DURACION.

Este Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4º.- PRORROGA.

1. Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2025.

2. Se acuerda constituir la Comisión Negociadora del próximo Convenio en la segunda quincena de enero de 2026. Finalizado el periodo de duración de este Convenio el mismo permanecerá vigente en todo su articulado, hasta tanto se firme un nuevo convenio que sustituya al vencido.

Artículo 5º.- ABSORCION Y COMPENSACION.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su totalidad, con las que rigieran con anterioridad al mismo.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel total del Convenio. La elección entre la aplicación de las Disposiciones Generales o las del Convenio, corresponderá al trabajador/a.





3. En caso de subrogación de la Empresa, se respetarán a los trabajadores/as de la misma todos los derechos adquiridos "ad personam".

Artículo 6º.- DERECHOS ADQUIRIDOS.

En todo caso se respetarán las condiciones de todo tipo, más beneficiosas, concedidas por las empresas a todos o a alguno de sus trabajadores/as, que no sean incompatibles con las reguladas en el presente Convenio.

Artículo 7º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

La redacción articulada de este Convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial. Por ello, en el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio, en alguno de sus artículos, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y se dirigiera de oficio o/a instancia de parte a la Jurisdicción competente al objeto de subsanar las presuntas anomalías, y por dicha Jurisdicción se determinase la nulidad de alguna de sus cláusulas, como quiera que, conforme se ha pactado, este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, el mismo se entenderá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8º.- ESTRUCTURA PROFESIONAL.

1. Las personas trabajadoras que presten servicios en Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales titulación y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

3. Se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo (categoría-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio.

4. Se definen como grupos profesionales específicos, en el presente Convenio, los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL I.-

Corresponde a aquellos trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones que se encomiendan a los empleados/as incluidos en este Grupo pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un periodo breve de adaptación.

En ningún caso al personal integrado en alguna de las categorías de este Grupo profesional se le encomendará la responsabilidad de apertura y cierre del establecimiento o centro de trabajo en el que preste servicio, ni tendrá obligación de realizar el balance y cuadro diario de Caja.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente, con su Nivel:

NIVEL SALARIAL. - Siete (7); Categorías:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/169

Lunes, 04 de septiembre de 2023

Pág 9

- Ayudante de Dependiente/a; Oficial Administrativo de Entrada; Profesional de Oficio de 3ª; Ayudante Especialista de Comercio; Trabajador/a de Limpieza.

GRUPO PROFESIONAL II.-

Corresponde a aquellos 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.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente, con su Nivel:

NIVEL SALARIAL: Seis (6); Categorías:

- Dependiente/a de Comercio de 2ª; Ayudante de Sistemas Informáticos; Oficial administrativo de 3ª; Profesional de Oficio de 2ª; Especialista de Comercio de 2ª; Telefonista

NIVEL SALARIAL: Cinco (5); Categorías:

- Dependiente/a de Comercio de 1ª; Operador/a de Sistemas informáticos; Corredor de Plaza; Oficial Administrativo de 2ª; Profesional de Oficio de 1ª; Especialista de Comercio de 1ª; Chofer/ Conductor/a, o persona trabajadora que utilice el coche de empresa o propio para realizar su trabajo.

NIVEL SALARIAL: Cuatro (4); Categorías:

- Encargado/a de Sección; Encargado/a de Establecimiento; Programador/a; Oficial Administrativo/a de 1ª; Escaparatista; Profesional Especialista de Comercio; Viajante; Dependiente/a/Interprete.

GRUPO PROFESIONAL III.-

Corresponde a aquellos trabajos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando dirección, control y supervisión, de tareas y/o personas.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías que seguidamente se reseñan, con su Nivel:

NIVEL SALARIAL: Tres (3); Categorías:

- Jefe/a: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas Informáticos.

NIVEL SALARIAL: Dos (2); Categorías:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/169

Lunes, 04 de septiembre de 2023

Pág 10

- Titulado/a de Grado Medio; Técnico/a de Sistemas Informáticos; jefe/a: de Personal, de Compras, de Ventas, de Administración; Encargado/a General; A.T.S.

NIVEL SALARIAL: Uno (1); Categorías:

- Director/a; Gerente; Titulado/a Superior.

Artículo 9º.- PROMOCION PROFESIONAL.

- El periodo de Aprendizaje y/o Formación se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa
- Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.
- Las personas con contrato suspendido por motivos de conciliación, podrán participar en las convocatorias de ascenso igual que si estuvieran en activo.
- En las Empresas en que preste servicio un solo empleado/a Administrativo, éste pasará a la categoría de Oficial Administrativo de 2ª, a los dos años de iniciar su prestación de trabajo en la Empresa, siempre que la actividad administrativa que desarrolle le ocupe, como mínimo, la mitad de su jornada laboral.
- Las personas trabajadoras de las Categorías del Nivel Salarial SIETE (*excluidos los trabajadores/ras de limpieza*) que hayan desempeñado servicios en la Empresa en cualquiera de sus categorías, pasarán al cumplir 2 años de permanencia en la Categoría de Nivel Siete (7), a tenor de las funciones que hayan venido realizando, a la categoría correspondiente del Nivel Salarial SEIS (6).
- Las personas trabajadoras (*excluido el/la trabajador/a de limpieza*) que hayan prestado servicios –tres años como mínimo- en categorías de los Niveles 7-6 y 5, en el Sector Comercio al que se aplica este Convenio, cuando sean contratados por otras Empresas del Sector, y se acredite fehacientemente por la persona trabajadora dicha situación a éstas -con carácter previo a la contratación- dejando constancia acreditativa de ello en el contrato, deberán serlo en una categoría de Nivel superior al 7.
- Las personas trabajadoras de las Categorías del Nivel Salarial SEIS, por la permanencia en dicha categoría durante un periodo de 3 años, pasarán a la categoría correspondiente del Nivel Salarial CINCO (5).
- Las personas trabajadoras de los Niveles salariales 7 y 6, que tengan carnet de conducir y desarrollen una parte de su actividad conduciendo un vehículo de la Empresa (transportando y/o repartiendo mercancía), durante el periodo temporal en el que realicen dicha actividad se les acreditará el salario correspondiente al Nivel CINCO (5).
- En los Centros de trabajo con plantilla superior a ocho (8) personas trabajadoras, deberá haber, como mínimo, una persona trabajadora con categoría superior a las incluidas en el Nivel salarial CINCO.





Artículo 9º-bis. - FORMACION Y CUALIFICACION PROFESIONAL.

La actualización, mejora y el reconocimiento de la cualificación de las personas trabajadoras constituye un objetivo compartido por empresas y personas trabajadoras de nuestra Comunidad, que ha venido siendo objeto de especial atención en el marco del Dialogo Social en Castilla y León; y tenido también en cuenta por las Organizaciones signatarias del presente Convenio (AVADECO Y Organizaciones Sindicales –CC.OO y U.G.T-) en la negociación de anteriores Convenios del Sector Comercio de Valladolid y Provincia, considerando que la formación profesional para el empleo es un instrumento fundamental de mejora de la competitividad de las Empresas del Comercio en nuestra Provincia, y de estabilidad del empleo en las mismas.

Por ello las partes firmantes del presente Convenio en desarrollo de lo previsto en el artículo 23 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, promoverán la realización de Planes de Formación para el Comercio de programación anual.

A tal objeto, y con el fin de potenciar el uso del sistema de bonificaciones, del que depende la financiación de esta formación, las partes signatarias de este convenio tratarán de implementar un sistema que permita a las empresas aplicar su crédito anual de formación y acceder sus trabajadores/as a las ofertas de un plan sectorial de calidad promovido y diseñado anualmente por las partes negociadoras de este convenio.

La realización del Plan o Planes de Formación se llevará a cabo, en su caso, en la forma prevista en el artículo 50 de este Convenio.

Asimismo, para contribuir a la mayor profesionalización del personal del sector, las partes negociadoras promoverán la acreditación de competencias profesionales en el ámbito del convenio, para lo que se promoverá una mesa paritaria de trabajo (podría ser la comisión de formación si la hubiera o la paritaria del propio convenio) para analizar el nivel de cualificación de trabajadores y trabajadoras, identificando los niveles profesionales no cualificados.

Artículo 10º.- PROMOCION ECONOMICO-PROFESIONAL

Las personas trabajadoras de los Niveles y Categorías que se determinan en el Capítulo XII (artículo 50º de este Convenio), que realicen con aprovechamiento los cursos de formación que se programen, con el objetivo de incentivar la actividad comercial y la competitividad en el mercado de las empresas de comercio, obtendrán los Niveles y Categorías correspondientes en la forma y términos que se regulan en dicho Capítulo.

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 11º.- SALARIO GLOBAL.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.





- Se prohíbe expresamente el salario global, de tal modo que, el que se pretenda como tal y así figure en el contrato/nómina del Trabajador/a, se entenderá a todos los efectos como salario base; tienen la consideración de Salarios Base (con carácter general) los establecidos en la columna (1) de la Tabla Salarial.
- Por excepción, se podrá pactar la retribución mediante salario global en los contratos de los y las viajantes de comercio y corredores de plaza, retribuidos exclusivamente por el sistema de comisión por ventas.
- Con carácter mínimo, en tales salarios globales, se garantizará al trabajador/a la percepción de todos los derechos, devengos y retribuciones que le correspondan por aplicación de este Convenio,
- La acreditación a las personas trabajadoras de los salarios y su pago, deberá de realizarse dentro de los cinco primeros días de cada mes.

Artículo 12º.- NIVELES SALARIALES.

A efectos salariales, las distintas categorías profesionales reseñadas en el artículo 8º de este Convenio, se corresponden con los siguientes Niveles:

NIVEL (1). - Director/a, Gerente, Titulado Superior.

NIVEL SALARIAL (2). - Titulado/a de Grado Medio, Técnico/a de Sistemas Informáticos; Jefe/a: de Personal, de Compras, de Ventas, de Administración; Encargado/a General; ATS.

NIVEL SALARIAL (3). - Jefe/a: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas informáticos.

NIVEL SALARIAL (4). - Encargado/a de Sección; Encargado/a de Establecimiento; Programador/a; Oficial Administrativo 1ª; Escaparatista; Profesional Especialista de Comercio; Viajante; Dependiente/a/Interprete.

NIVEL SALARIAL (5). - Dependiente/a de Comercio de 1ª; Operador/a de Sistemas Informáticos; Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2ª, Profesional de Oficio de 1ª; Especialista de Comercio de 1ª; Chofer/Conductor/a.

NIVEL SALARIAL (6). - Dependiente/a de Comercio de 2ª; Ayudante de Sistemas Informáticos; Oficial Administrativo de 3ª; Profesional de Oficio de 2ª; Especialista de Comercio de 2ª; Telefonista.

NIVEL SALARIAL (7). - Ayudante de Dependiente/a; Oficial Administrativo de Entrada; Profesional de Oficio de 3ª; Ayudante Especialista de Comercio; Trabajador/a de Limpieza.

Artículo 13º.- TABLA SALARIAL.

La retribución básica mensual, pagas extraordinarias (verano, Navidad, marzo) y Plus de transporte, para los distintos niveles/categorías determinados en el presente Convenio (sin consideración de los pluses de antigüedad o vinculación), queda establecida en la forma que refieren las Tablas Salariales que se reseñan seguidamente para los años de vigencia del convenio:

En caso que, la suma del IPC subyacente de cada uno de los años de vigencia del convenio, fuese superior al porcentaje pactado como incremento salarial para la vigencia del mismo (12%). Se actualizarán las tablas salariales en un 0,5% el 1 de enero de 2026.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/169

Lunes, 04 de septiembre de 2023

Pág 13

TABLA SALARIAL AÑO 2022 (Periodo 1/01/2022 hasta el 31/12/2022)

NIVEL	CATEGORIAS	MES	SALARIO AÑO	PLUS TRANSPORTE	SALARIO TOTAL AÑO
1	Director/a, Gerente, Titulado Superior	1.370,18 €	20.552,70 €	40,00 €	21.032,70 €
2	Titulado/a de Grado Medio, Técnico/a de Sistemas Informáticos; Jefe/a: de Personal, de Compras, de Ventas, de Administración; Encargado/a General; ATS.	1.265,51 €	18.982,65 €	40,00 €	19.462,65 €
3	Jefe/a: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas informáticos	1.222,52 €	18.337,80 €	40,00 €	18.817,80 €
4	Encargado/a de Sección; Encargado/a de Establecimiento; Programador/a; Oficial Administrativo 1º; Escaparartista; Profesional Especialista de Comercio; Viajante; Dependiente/a/Interprete.	1.202,45 €	18.036,75 €	40,00 €	18.516,75 €
5	Dependiente/a de Comercio de 1º; Operador/a de Sistemas Informáticos; Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2º, Profesional de Oficio de 1º; Especialista de Comercio de 1º; Chofer/Conductor/a.	1.138,08 €	17.071,20 €	40,00 €	17.551,20 €
6	Dependiente/a de Comercio de 2º; Ayudante de Sistemas Informáticos; Oficial Administrativo de 3º; Profesional de Oficio de 2º; Especialista de Comercio de 2º.	963,62 €	14.454,30 €	40,00 €	14.934,30 €
7	Ayudante de Dependiente/a; Oficial Administrativo de Entrada; Profesional de Oficio de 3º; Ayudante Especialista de Comercio; Trabajador/a de Limpieza	933,33 €	13.999,95 €	40,00 €	14.479,95 €

TABLA SALARIAL AÑO 2023 (Periodo 1/01/2023 hasta el 31/12/2023)

NIVEL	CATEGORIAS	MES	SALARIO AÑO	PLUS TRANSPORTE	SALARIO TOTAL AÑO
1	Director/a, Gerente, Titulado Superior	1.445,54 €	21.683,10 €	42,00 €	22.187,10 €
2	Titulado/a de Grado Medio, Técnico/a de Sistemas Informáticos; Jefe/a: de Personal, de Compras, de Ventas, de Administración; Encargado/a General; ATS.	1.335,11 €	20.026,70 €	42,00 €	20.530,70 €
3	Jefe/a: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas informáticos	1.289,76 €	19.346,38 €	42,00 €	19.850,38 €
4	Encargado/a de Sección; Encargado/a de Establecimiento; Programador/a; Oficial Administrativo 1º; Escaparartista; Profesional Especialista de Comercio; Viajante; Dependiente/a/Interprete.	1.268,58 €	19.028,77 €	42,00 €	19.532,77 €
5	Dependiente/a de Comercio de 1º; Operador/a de Sistemas Informáticos; Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2º, Profesional de Oficio de 1º; Especialista de Comercio de 1º; Chofer/Conductor/a.	1.200,67 €	18.010,12 €	42,00 €	18.514,12 €
6	Dependiente/a de Comercio de 2º; Ayudante de Sistemas Informáticos; Oficial Administrativo de 3º; Profesional de Oficio de 2º; Especialista de Comercio de 2º.	1.063,44 €	15.951,60 €	42,00 €	16.455,60 €
7	Ayudante de Dependiente/a; Oficial Administrativo de Entrada; Profesional de Oficio de 3º; Ayudante Especialista de Comercio; Trabajador/a de Limpieza	1.008,00 €	15.120,00 €	42,00 €	15.624,00 €

ID DOCUMENTO: Mj9pgiCociXe0b2M9opmfVlNLiY=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/169

Lunes, 04 de septiembre de 2023

Pág 14

TABLA SALARIAL AÑO 2024 (Periodo 1/01/2024 hasta el 31/12/2024)

NIVEL	CATEGORIAS	MES	SALARIO AÑO	PLUS TRANSPORTE	SALARIO TOTAL AÑO
1	Director/a, Gerente, Titulado Superior	1.496,13 €	22.442,01 €	44,00 €	22.970,01 €
2	Titulado/a de Grado Medio, Técnico/a de Sistemas Informáticos; Jefe/a: de Personal, de Compras, de Ventas, de Administración; Encargado/a General; ATS.	1.381,84 €	20.727,63 €	44,00 €	21.255,63 €
3	Jefe/a: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas informáticos	1.334,90 €	20.023,50 €	44,00 €	20.551,50 €
4	Encargado/a de Sección; Encargado/a de Establecimiento; Programador/a; Oficial Administrativo 1º; Escaparartista; Profesional Especialista de Comercio; Viajante; Dependiente/a/Interprete.	1.312,99 €	19.694,78 €	44,00 €	20.222,78 €
5	Dependiente/a de Comercio de 1º; Operador/a de Sistemas Informáticos; Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2º, Profesional de Oficio de 1º; Especialista de Comercio de 1º; Chofer/Conductor/a.	1.242,70 €	18.640,47 €	44,00 €	19.168,47 €
6	Dependiente/a de Comercio de 2º; Ayudante de Sistemas Informáticos; Oficial Administrativo de 3º; Profesional de Oficio de 2º; Especialista de Comercio de 2º.	1.100,66 €	16.509,91 €	44,00 €	17.037,91 €
7	Ayudante de Dependiente/a; Oficial Administrativo de Entrada; Profesional de Oficio de 3º; Ayudante Especialista de Comercio; Trabajador/a de Limpieza	1.043,28 €	15.649,20 €	44,00 €	16.177,20 €

TABLA SALARIAL AÑO 2025 (Periodo 1/01/2025 hasta el 31/12/2025)

NIVEL	CATEGORIAS	MES	SALARIO AÑO	PLUS TRANSPORTE	SALARIO TOTAL AÑO
1	Director/a, Gerente, Titulado Superior	1.541,02 €	23.115,27 €	46,00 €	23.667,27 €
2	Titulado/a de Grado Medio, Técnico/a de Sistemas Informáticos; Jefe/a: de Personal, de Compras, de Ventas, de Administración; Encargado/a General; ATS.	1.423,30 €	21.349,46 €	46,00 €	21.901,46 €
3	Jefe/a: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas informáticos	1.374,95 €	20.624,21 €	46,00 €	21.176,21 €
4	Encargado/a de Sección; Encargado/a de Establecimiento; Programador/a; Oficial Administrativo 1º; Escaparartista; Profesional Especialista de Comercio; Viajante; Dependiente/a/Interprete.	1.352,37 €	20.285,62 €	46,00 €	20.837,62 €
5	Dependiente/a de Comercio de 1º; Operador/a de Sistemas Informáticos; Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2º, Profesional de Oficio de 1º; Especialista de Comercio de 1º; Chofer/Conductor/a.	1.279,98 €	19.199,68 €	46,00 €	19.751,68 €
6	Dependiente/a de Comercio de 2º; Ayudante de Sistemas Informáticos; Oficial Administrativo de 3º; Profesional de Oficio de 2º; Especialista de Comercio de 2º.	1.133,68 €	17.005,20 €	46,00 €	17.557,20 €
7	Ayudante de Dependiente/a; Oficial Administrativo de Entrada; Profesional de Oficio de 3º; Ayudante Especialista de Comercio; Trabajador/a de Limpieza	1.074,58 €	16.118,68 €	46,00 €	16.670,68 €

ID DOCUMENTO: Mj9pgiCociXe0b2M9opmfVlNLiY= Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica





1. Los Salarios/mes reseñados en las Tablas anteriores (columna 1) , servirán de base para el abono de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Marzo; y para el abono del periodo de vacaciones (31 días) anuales, sobre los cuales se repercutirá, en su caso, el importe del porcentaje (%) de antigüedad consolidado o en consolidación o el plus de vinculación ; así mismo el salario/mes, servirá de base para el abono de los pluses: de Antigüedad Consolidado; de Antigüedad en Consolidación; de vinculación ; y para el abono de las horas extraordinarias que puedan realizar los trabajadores/as.

2. Todas las personas trabajadoras que presten servicios en las Empresas afectadas por este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, una en el mes de Julio, otra en el mes de diciembre y otra en el mes de marzo, el importe de cada una de las tres pagas, incluirá una mensualidad del salario base/mes correspondiente, más el importe de la antigüedad o del Plus de Vinculación que, en su caso, devengue el trabajador/a mensualmente.

3. Las tres pagas extraordinarias se entienden devengadas con periodicidad anual (la de Verano: de 1º-julio a 30-junio del año siguiente; la de Navidad: de 1º-enero a 31-diciembre del año correspondiente; y la de Marzo: de 1º-enero a 31-diciembre del año natural anterior) mediante acuerdo entre empresa y la persona trabajadora dos de dichas pagas pueden liquidarse por las Empresas prorrateadas por meses (1/12 cada mes a lo largo del año).

4. Antigüedad. - Con carácter general la prestación por antigüedad está suprimida en el Sector desde el 1º de abril-1.995:

4.1. -Plus de antigüedad consolidado, las personas trabajadoras que en fecha 1-abril-95 estuvieran indefinidos en la empresa, y tuvieran consolidados en la Empresa, 5 o más cuatrienios, percibirán el Plus de Antigüedad en la cuantía correspondiente al porcentaje que hubieran consolidado hasta la fecha, sin que este porcentaje experimente ya alteración alguna hasta la finalización de su relación laboral con la Empresa. Se aplicará el citado porcentaje (%) consolidado, en cada periodo anual, al salario base/mes establecido en el Convenio para su Categoría-Nivel y se percibirá por la persona trabajadora afectada, reflejándose en la nómina mensual de la misma bajo la denominación de Plus de Antigüedad Consolidado.

5. Plus de Vinculación.- Las personas trabajadoras de la Empresa que -en fecha anterior a 1º de abril de 1995- no tuvieran la condición de fijas en la misma (contrato indefinido), así como las que hayan ingresado en la empresa a partir de dicha fecha [1º abril de 1995), cualquiera que sea el tipo de contrato de ingreso , tendrán derecho a devengar en concepto de Plus de Vinculación, al vencimiento de cada año (12 meses) de servicio continuado en la Empresa , una cantidad equivalente al 1,25 % del salario mes correspondiente a su categoría. El abono de este Plus/devengado/ se realizará por la Empresa con una periodicidad mensual, iniciándose su abono el primer día del mes en que se produzca el cumplimiento de cada año de servicio en la Empresa -cuando el cumplimiento se produzca en la primera quincena-; si el cumplimiento se produce en la segunda quincena, el devengo se iniciará el 1º día del mes siguiente. El porcentaje del 1,25 % de dicho Plus se irá acumulando al vencimiento de cada periodo anual hasta un máximo de 7,50 % del salario base de la categoría de la persona trabajadora (que corresponderá cuando ésta haya alcanzado un periodo de prestación de servicios de 6 años continuados en la Empresa). Alcanzado el máximo indicado (7,50 %), este porcentaje permanecerá inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se percibirá por la persona trabajadora afectada, reflejándose en su nómina mensual bajo la denominación de Plus de Vinculación.





6. Para el cómputo de los Pluses de Antigüedad y del Plus de Vinculación, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa sin solución de continuidad, incluido el tiempo de aprendizaje y/o formación.

7. Se establece un Plus del 10% del Salario Base, para las personas trabajadoras que realicen trabajos calificados como penosos, tóxicos o peligrosos.

8. Plus de Transporte. -

- Las personas trabajadoras que presten servicios en Centros de Trabajo del ámbito de aplicación de este Convenio (*exceptuados los que presten servicio en Centros de trabajo ubicados en el Alfoz de Valladolid Capital*), cualquiera que sea la categoría de la persona trabajadora y el tipo de contrato que tenga suscrito con la Empresa (*a tiempo completo o a tiempo parcial*) percibirán durante la vigencia del presente Convenio, en concepto de Plus de Transporte, una cantidad anual en el año 2022 de 480 €; en el año 2023 de 504 €; en el año 2024 de 528 €; y en el año 2025 la cuantía de 552 €. Dicha cantidad anual se abonará al trabajador/a distribuida en los 12 meses del año.
- Las personas trabajadoras que presenten servicios en Centros de trabajo ubicados en el Alfoz de Valladolid Capital cualquiera que sea la categoría de la persona trabajadora y el tipo de contrato que tenga suscrito con la Empresa (*a tiempo completo o a tiempo parcial*) percibirán durante la vigencia del presente Convenio, en concepto de *Plus Transporte Alfoz*, una cantidad anual en el año 2022 de 552 €; en el año 2023 de 600 €; en el año 2024 de 636 €; y en el año 2025 la cuantía de 672 €. Dicha cantidad anual se abonará al trabajador/a distribuida en los 12 meses del año.

9. Seguro de Accidentes. -

Las Empresas a las que se aplica este Convenio, se obligan a suscribir, a su exclusivo cargo, durante el periodo de vigencia del mismo, un Seguro de Accidentes para todas las personas trabajadoras que presten servicio en dichas Empresas, con cobertura para las contingencias de Muerte e Invalidez Absoluta (derivadas ambas de Accidente – excluida la enfermedad profesional-), por un importe asegurado durante los tres años de vigencia de este Convenio de 26.500,00 euros.

Artículo 13º(bis). - TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

En este Convenio el principio de transparencia retributiva que establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se aplicará, al menos, a de los instrumentos regulados en este Real Decreto.:

- REGISTRO RETRIBUTIVO

Las empresas del Comercio están obligadas a llevar un registro retributivo de toda su plantilla,

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

- AUDITORÍA SALARIAL

Las Empresas que tengan al menos cincuenta personas en plantilla, están obligadas a incluir una auditoría retributiva en el Plan de Igualdad. Esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa.

Artículo 14º.- SALIDAS, DIETAS Y VIAJES.





A las personas trabajadoras que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrán derecho a que se les abone en concepto de Dietas las siguientes cantidades (sin necesidad de que las personas trabajadoras justifiquen el gasto):

1. Si la necesidad de servicio obliga a la persona trabajadora a almorzar o cenar fuera de su residencia habitual durante la vigencia de este Convenio, se le abonará una Dieta de 17,00,- euros (por el almuerzo o la cena).
2. Si la necesidad de servicio obliga a la persona trabajadora a almorzar y cenar fuera de su residencia habitual durante la vigencia de este Convenio, se le abonará una Dieta de 27,00. - euros (por el almuerzo y la cena).
3. Si la Comisión de Servicio obliga a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su residencia habitual, cualquiera que sea la hora de salida de su residencia, durante la vigencia de este Convenio, se le abonará como Dieta para alojamiento la cantidad de 65,00 euros; la Empresa podrá sustituir esta Dieta por pernoctación facilitando a la persona trabajadora alojamiento en un establecimiento de categoría –Hotel tres estrellas-.
4. Los viajeros que pongan a disposición de la Empresa vehículo propio para el desarrollo de su actividad, deberán pactar con la empresa las condiciones de compensación de esta puesta a disposición, y en el supuesto de que no lo pacten, percibirán en concepto de desgaste de vehículo durante la vigencia de este Convenio, la cantidad de 0,25 euros por kilómetro realizado en los desplazamientos fuera de su residencia habitual.

CAPITULO IV.-JORNADA, DESCANSOS, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES REGIMEN ESPECIAL DE MEDINA DEL CAMPO.

Artículo 15º.- JORNADA Y DESCANSOS.

1. Dejando claramente establecido que, el horario comercial es independiente y distinto del horario laboral, se establece para las empresas afectadas por este Convenio una jornada laboral de 1.775 horas en cómputo anual para todo el periodo de vigencia de este Convenio. El 1 de enero de 2026 la jornada laboral en cómputo anual será de 1770 horas. En ningún caso se podrá realizar por las personas trabajadoras (con contrato a tiempo completo) una jornada diaria de trabajo inferior a seis horas (6 h.), ni superior a nueve horas (9 h.), salvo los horarios que se determinan como excepción en el artículo 17º de este convenio.

2. Con carácter general no se trabajará la jornada de tarde de los sábados comprendidos entre el último sábado del mes de junio y el sábado en que finaliza la Semana de Fiestas Patronales de Valladolid (ambos inclusive).

3. Así mismo y con carácter general, se faculta a las empresas para que en el periodo comprendido entre el sábado siguiente al de la finalización de la Semana de las Fiestas Patronales de Valladolid y el anteúltimo sábado del mes de junio, ambos inclusive, puedan establecer, en todo o en parte, la obligación de trabajar en la jornada de tarde de los sábados, en cuyo caso, los trabajadores/as tendrán derecho con carácter general -y sin perjuicio de lo que se establece en el párrafo siguiente- a un descanso compensatorio equivalente a las horas trabajadas en el sábado, fijándose turnos que serán establecidos por el Empresario de acuerdo con los representantes de las





personas trabajadoras, no pudiendo acumularse más de dos días de descanso compensatorio sin disfrutar; en todo caso, los descansos compensatorios de los sábados tarde, deberán ser disfrutados por las personas trabajadoras en el plazo máximo de los 15 días siguientes al sábado trabajado.

4. En aquellos comercios/centros de trabajo en los que presten servicio más de tres personas trabajadoras –en jornada partida/mañana y tarde, y las Empresas utilicen la facultad de abrir la tarde de los sábados conforme se autoriza en el apartado anterior (3), éstas se obligan a establecer para dichas personas trabajadoras (en defecto de pacto con los representantes legales o con las personas trabajadoras del comercio) alguna de las siguientes formas de descanso compensatorio para su disfrute en un período máximo de 8 semanas:

- Dos descansos de 1/2 jornada (tarde y mañana en días consecutivos) en cualquiera de los días de lunes a viernes de una semana en la que preste servicio el trabajador/a en sábado tarde (*que compensará el descanso de dos sábados tarde trabajados*).
- Un período de descanso que comprenderá la tarde del sábado, el domingo y la mañana del lunes (*que compensará el descanso de un sábado tarde trabajado*).
- Un período de descanso que comprenderá el sábado completo y el domingo (*que compensará el descanso de un sábado tarde trabajado*).
- Un período de descanso que comprenderá el domingo y el lunes completo (*que compensará el descanso de dos sábados tarde trabajados*).

4.1 Las empresas que tengan 6 o más, personas trabajadoras en un mismo centro de trabajo, estarán obligadas a conceder todos los meses a cada trabajador/a, de este/os Centros, un fin de semana de calidad que comprenderá el sábado y el domingo completo de descanso. Cualquiera que sea la categoría de la persona trabajadora y el tipo de contrato que tenga suscrito con la Empresa (*a tiempo completo o a tiempo parcial*)

5. Con carácter general no se trabajarán los domingos y días festivos. No obstante, se faculta a las Empresas para que abran sus establecimientos al público con la correlativa obligación de las personas trabajadoras del mismo de prestar servicio, hasta CUATRO (4) domingos y/o festivos cada año (de los establecidos en el calendario aprobado por la Junta de Castilla y León). AVADECOS comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio, con una antelación mínima de un (1) mes, los días en que se llevará a cabo la apertura de los comercios de los días autorizados (4 domingos/festivos) en cada periodo anual. Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado, las personas trabajadoras que presten servicio dichos días –*cualquiera que sea el número de horas que realicen y el tipo de contrato que tengan suscrito con la Empresa*–, percibirán : *i*) Por el trabajo en los dos primeros días de apertura la cantidad de 30 €/día y un descanso compensatorio por cada día de trabajo, este descanso compensatorio lo disfrutará la persona trabajadora, fijándole de común acuerdo con el empresario, en un sábado, a lo largo del año. *ii*) Por el trabajo autorizado los domingos/festivos tercero y cuarto, la persona trabajadora recibirá en compensación la cantidad de 55 €/día, y un descanso compensatorio por cada día de trabajo que disfrutará fijando el día de común acuerdo con el empresario, dentro de los dos meses siguientes al domingo/festivo que trabajó.

6. Por excepción en las Floristerías, no se aplicará la regulación establecida en el Ordinal (3) anterior, y podrán trabajar todos los sábados del año. Asimismo, en estas empresas, se podrá trabajar la jornada completa del Día de la Madre y de Todos los





Santos, y media jornada en los días del Padre, San Valentín y la víspera de Reyes, si estos días fueran festivos.

7. En el comercio de Autorrepuestos y en el de Materiales de Construcción, no se trabajará la jornada de tarde de los días 24 y 31 de diciembre, y del Sábado Santo.

8. En el marco de la jornada anual pactada en este Convenio, durante las tardes de la Semana de Ferias y Fiestas Patronales, las personas trabajadoras podrán adoptar libre y voluntariamente la decisión de trabajar o no dichas tardes, si son requeridas a tal efecto por el Empresario.

9. Se convienen las jornadas especiales siguientes:

- Para los Viajantes un horario flexible en el cumplimiento de la jornada anual pactada en este Convenio (1775 horas).
Las personas trabajadoras incluidas en este apartado descansarán todas las jornadas de sábados tarde del año.
- Para las personas trabajadoras con jornada continuada (jornada igual o superior a cinco horas y media), dentro de la jornada anual pactada en este Convenio, se establece un descanso intermedio en la jornada diaria de quince minutos; si este descanso coincide con el horario de comida -de 12 a 15 horas- el mismo tendrá una duración de 25 minutos; el descanso intermedio indicado, se considerará como parte de la jornada efectiva de la persona trabajadora.

10. Para las personas trabajadoras y centros de trabajo cuya actividad no sea la de atender directamente a los clientes en establecimientos abiertos al público, la jornada en cómputo anual pactada en este Convenio se desarrollará en el horario que se fije por el empresario de acuerdo con las disposiciones de carácter general sobre la materia.

11. Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales, y se vean obligadas a la realización de los horarios propios del Centro Comercial, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral, de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras a los horarios exigidos en el Centro Comercial; facultándose a las mismas para:

a) Abrir sus establecimientos la tarde de todos los sábados del año (que no sean festivos), con la consiguiente obligación de las personas trabajadoras de prestar servicio en dichas tardes de los sábados si fueran requeridas por la Empresa. Por la prestación de servicios en las tardes de los sábados comprendidos entre el último sábado del mes de junio y el sábado final de la Semana de las Ferias Patronales de Valladolid (ambos inclusive), la Empresa abonará a las personas trabajadoras –por cada tarde de sábado trabajado en dicho periodo-: la cantidad de 5,00 € por hora trabajada cada tarde de los sábados a partir de las 15 horas. Si la persona trabajadora presta sus servicios las tardes de Ferias o Fiestas patronales de Valladolid, por cada tarde de ferias o fiestas, la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de 5,00 € por hora trabajada a partir de las 15 horas

b) Abrir sus establecimientos y trabajar los domingos y festivos, autorizados durante la vigencia del presente Convenio por la Comunidad de Castilla y León (con la consiguiente obligación de las personas trabajadoras que sean requeridas por la Empresa, de prestar servicio estos días de apertura). La prestación de servicios en estos Centros, los domingos y festivos, se compensará por las





Empresas a las personas trabajadoras que los realicen –*cualquiera que sea el número de horas que efectúen y el tipo de contrato que tengan suscrito con la Empresa*- abonando a la persona trabajadora por cada día que preste trabajo en referidos días la cantidad de 70 Euros , cantidad que se abonará en la nómina del mes en que realice el trabajo , ello sin perjuicio de la condición más beneficiosa que venga siendo aplicada por las Empresas como compensación económica por el trabajo de las personas trabajadoras en domingos y/o festivos. Y compensará también a la persona trabajadora por cada domingo y/o festivo trabajado con un día de descanso, que se disfrutará durante el año de común acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora, ello sin perjuicio de la condición más beneficiosa que venga siendo aplicada por las Empresas como compensación de descanso por el trabajo de las personas trabajadoras en domingos y/o festivos. En ningún caso cada persona trabajadora podrá prestar trabajo más de 8 domingos/festivos en los que se realicen las aperturas.

12. Las personas trabajadoras no podrán realizar más de dos domingos o festivos consecutivos de servicio en los meses de diciembre y enero.

Artículo 16º.- CALENDARIO LABORAL.

Dentro del primer trimestre de cada año, todas las Empresas afectadas por este Convenio, están obligadas a confeccionar el Calendario de trabajo que vaya a regir en las mismas, calendario que se obligan a negociar con los Representantes de las personas trabajadoras o, con éstas, en defecto de aquellos, ello sin perjuicio de su implantación por el Empresario si no se alcanzase acuerdo en las negociaciones celebradas en el marco de la mejor buena fe.

Artículo 17º.- HORARIOS.

El horario laboral será el que libremente establezca el empresario de acuerdo con las disposiciones legales vigentes (*previa su negociación de buena fe con los Representantes de las personas trabajadoras o, con éstas en su defecto*), EN TODO CASO, la modificación de los horarios que pueda requerirse por el empresario a las personas trabajadoras a lo largo del año, deberá comunicarse a los afectados por la modificación, en forma fehaciente, con una antelación mínima de SEIS DÍAS.

La fijación de la jornada/horarios en el Calendario laboral tendrá, en su caso, las siguientes limitaciones:

- La jornada laboral ordinaria en el comercio abierto al público no podrá iniciarse antes de las 09,00 horas ni finalizar después de las 21 horas; salvo que, por necesidades operativas de las Empresas determinada por su actividad singular, en alguno/s Centro/s de trabajo (servicio en Polígonos Industriales, Almacenes, Materiales de Construcción...) sea necesario a la/s misma/s iniciar o finalizar la jornada en horarios no comprendidos en el general.
- Entre la jornada de mañana y tarde deberá mediar, al menos, un tiempo de tres horas de interrupción. Excepcionalmente en el periodo comprendido entre el 15 de diciembre y 5 de enero, las empresas quedan facultadas para reducir la interrupción general entre la jornada de mañana y de tarde de tres horas a dos horas.
- Como excepciones al horario general de la jornada laboral establecido anteriormente, en el marco de la jornada anual pactada en este Convenio, se establecen las siguientes:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/169

Lunes, 04 de septiembre de 2023

Pág 21

- En el periodo comprendido entre el día 15 y el día 30 de diciembre –ambos inclusive-, las empresas están facultadas para prolongar el horario de la jornada de tarde hasta las 21,30 horas.
- Los días 2; 3 y 4 de enero, las empresas están facultadas para prolongar el horario de la jornada de tarde hasta las 22,00 horas.
- El día 5 de enero, las empresas están facultadas para prolongar el horario de la jornada de tarde hasta las 24,00 horas.
- Las jornadas de tarde de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 15 horas.
- Las horas que se realicen sobre la jornada semanal habitual, por inventario y/o balance, se compensarán a la persona trabajadora en la siguiente forma: por cada hora de trabajo/inventario y/o balance: una hora y treinta minutos (1,30 h) de descanso; si las horas por este motivo se realizasen a partir de las 22,30 horas, por cada hora de trabajo se dará una compensación de una hora y cuarenta y cinco minutos (1,45 h.) de descanso. Estas horas se acumularán para su disfrute en días completos o medios días y su disfrute se realizará de común acuerdo empresa/ persona trabajadora.
- Las horas que se realicen entre las 22 horas y las 6 horas tendrán la consideración de horas nocturnas y se compensaran según establece la siguiente fórmula:

$$\text{Hora Nocturna} = \frac{\text{Salario base anual}}{\text{Jornada Anual}} \times 1,40$$

Artículo 18º.- VACACIONES.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán anualmente de un periodo de Vacaciones retribuidas de 31 días naturales, en la forma siguiente:

- 21 días naturales ininterrumpidos, como mínimo, en el periodo comprendido entre el 1º de junio y el 15 de septiembre de cada año; y el resto, también ininterrumpidos, en la fecha en que libremente señale el empresario, comunicada esta fecha de inicio al trabajador/a con 15 días de antelación, como mínimo.
- Si a propuesta del empresario, por necesidades del servicio y/u organización del trabajo, y siempre que lo acepte la persona trabajadora, ésta no disfrutara su periodo vacacional de verano de 21 días dentro de las fechas expresadas en el párrafo anterior, tendrá derecho a que se le abone, durante la vigencia de este Convenio, una bolsa de vacaciones de 205 euros.
- A las personas trabajadoras ingresada en el curso del año, se les concederá durante el verano la parte proporcional de 21 días de vacaciones, en relación con la que les corresponda en función del tiempo trabajado durante el año, disfrutando el resto en la época que señale el empresario. Asimismo, en el supuesto de no disfrutar su periodo vacacional de verano en el periodo previsto en este Convenio, tendrá derecho a la parte proporcional de la bolsa de vacaciones.
- Las personas trabajadoras inmigrantes podrán disfrutar el mes completo de vacaciones si tienen que salir del país, y lo acuerdan con su empresa.

2. Los empresarios/as se obligan a confeccionar durante el primer trimestre de cada año el correspondiente cuadro de vacaciones, y hacerlo público en el tablón de





anuncios de la Empresa una vez tengan la conformidad de los representantes de las personas trabajadoras.

Para la elaboración del calendario de vacaciones no se tendrá en cuenta la antigüedad de las personas trabajadoras en la Empresa.

3. En los Sectores de Comercio de Autorrepuestos y Materiales de Construcción y sus complementarios, las vacaciones se dividirán en dos periodos, uno de 16 días y otro de 15 días, de los cuales uno se disfrutará necesariamente entre el 1º de junio y 15 de septiembre y el otro en el resto del año, fijándose las fechas concretas de ambos periodos por acuerdo entre el empresario y las personas trabajadoras, siendo de aplicación lo dispuesto en los apartados 2º, 3º y 4º del ordinal 1 de éste artículo.

En estos Sectores, la referencia que se hace en el apartado 1º del ordinal núm. 1. de este artículo, a 21 días ininterrumpidos de vacaciones, debe entenderse hecha al periodo vacacional de verano de 16 días.

Las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en el Sector Comercio de Autorrepuestos, tendrán derecho durante la vigencia de este Convenio a una Bolsa de 66 euros, cantidad/bolsa que se hará efectiva a las personas trabajadoras al iniciar el disfrute de sus vacaciones de verano.

4. Fijadas las fechas de disfrute de las vacaciones, mediante el correspondiente calendario laboral. Si la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. -cualquiera que sea la causa- en la fecha prevista para el inicio de las mismas, el comienzo de tales vacaciones quedará suspendido hasta el momento en que dicha persona trabajadora sea dada de alta.

5. La situación de incapacidad temporal la persona trabajadora interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán seguidamente los días que resten de dicho periodo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el ordinal 4, coincida en el tiempo con una incapacidad derivada de embarazo, parto o lactancia natural, y en general, con los períodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el art. 48, apartados 4; 5 y 7 del E.T, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6. Las trabajadoras embarazadas, comunicándolo a la empresa con una antelación de 15 días a la fecha prevista en Calendario para su disfrute, podrán optar por disfrutar todo el periodo de sus vacaciones anuales de forma continuada, siempre que dicho disfrute lo programen a partir del sexto mes de embarazo.

7. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al de la fecha de comienzo de la





fecha de su disfrute, y en ningún caso, el inicio de las mismas, podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso del trabajador/a.

Artículo 19º.- REGIMEN ESPECIAL DE MEDINA DEL CAMPO.

1. El régimen de jornada que rige en Medina del Campo se llevará a cabo sin perjuicio de su especial peculiaridad de trabajar en domingo, con absoluto respeto a lo establecido en la legalidad vigente y a las demás previsiones pactadas en este Convenio, que es de obligada aplicación

2. Una vez conocido el Calendario Laboral elaborado por la Junta de Castilla y León, se pactará entre AVADECO y los Sindicatos firmantes del presente Convenio, el Calendario de descansos alternativo a los jueves que sean festivos en Medina del Campo, habida cuenta que, tradicionalmente, en esta ciudad, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutaban su descanso semanal en jueves.

3. En compensación de los días festivos que coincidan en jueves, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar un descanso por cada uno de tales días, descansos que se acumularán a las vacaciones de invierno y verano respectivamente, el primer día de descanso compensatorio de un jueves festivo se sumará a las vacaciones de invierno, el segundo a las de verano y así sucesivamente.

4. Dada la peculiaridad que determina la apertura/trabajo durante los domingos en Medina del Campo, la facultad que se concede a las Empresas en el Artículo 15.5 de este Convenio para que abran sus establecimientos al público con la correlativa obligación de los trabajadores de prestar servicio en los mismos hasta CUATRO (4) domingos/festivos cada año (de los determinados en el calendario aprobado por la Junta de Castilla y León); para las Empresas radicadas en esta Localidad, se traslada a los Jueves/y o festivos; y se faculta a estas Empresas/AVADECO para que puedan acordar hasta 4 aperturas (jueves y/o festivos) complementariamente a las previsiones del apartado 2 de este Artículo.

A estos efectos AVADECO/MEDINA comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio, los días en que se llevará a cabo la apertura de los comercios en dichos jueves y/o festivos, dentro de cada periodo anual, con una antelación de 1 mes a la fecha de apertura. Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado, las personas trabajadoras percibirán: i) Por el trabajo en los dos primeros días de apertura la cantidad de 30 €/día y un descanso compensatorio por cada día de trabajo, este descanso compensatorio lo disfrutará la persona trabajadora, fijándole de común acuerdo con el empresario, en un miércoles a lo largo del año. ii) Por el trabajo autorizado los días tercero y cuarto, la persona trabajadora recibirá en compensación la cantidad de 55 €/día y un descanso compensatorio por cada día de trabajo que disfrutará, fijando el día de común acuerdo con el empresario, dentro de los dos meses siguientes al día 3º y 4º que trabajó

CAPITULO V.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 20º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- El personal de las Empresas de Comercio tendrá derecho a un examen médico anual, a cargo de éstas.





- Para facilitar a las personas trabajadoras la comunicación con el centro de trabajo, estos podrán solicitar a la Empresa el traslado a un comercio que se encuentre próximo a su domicilio, si la Empresa dispusiera del mismo, traslado que concederá ésta siempre que el mismo no suponga alteración en la organización del personal o actividad de la Empresa.
- Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de desarrollar la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre), y entienden que el derecho de los/las trabajadores/as a desarrollar su trabajo en un medio seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la Empresa.
- A tenor del anterior compromiso, las Empresas de Comercio y las personas trabajadoras de éstas, asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengán determinadas por las disposiciones de este Convenio y por la Legislación vigente en cada momento; y en función de las situaciones de riesgo existentes, ambas partes planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.
- Conforme establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas del Sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Los Delegados/as de Prevención, serán designados/as por y entre los Representantes del Personal en la Empresa o Centro de Trabajo, y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- La empresa procurará la formación necesaria a los/as Delegados/as de Prevención nombrados en la Empresa para que puedan ejercitar con responsabilidad las funciones inherentes a su condición.
- Las Empresas al realizar la evaluación de los Riesgos Laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta, en dicha evaluación, los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas y lactantes.
- La Formación de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos se instrumentará a través de los programas que anualmente se comprometen a elaborar y desarrollar, de mutuo acuerdo, las partes negociadoras de este Convenio, en su condición de Representantes de la parte empresarial y social del Sector.
- Protección a la mujer embarazada:
 - Conforme establece el artículo 45.1.e) del vigente E.T (“riesgo durante el embarazo” y “riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses”).
 - En el caso de suspensión del contrato de trabajo por “riesgo durante el embarazo”, y “riesgo durante la lactancia” la trabajadora tendrá derecho a acogerse a las prestaciones económicas que regula la Ley General de la Seguridad Social, con cargo exclusivo, en su caso, a la Entidad Gestora.





Artículo 21º.- COMISION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

En el término de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión de Seguridad y Salud laboral, que tendrá carácter paritario (constituida por 4 representantes de los Empresarios/AVADECO y 4 representantes de las personas trabajadoras /CC. OO - UGT). Esta Comisión se dotará de su propio Reglamento y tendrá como funciones la elaboración, desarrollo y promoción de actividades y medidas sobre Prevención de Riesgos en el Comercio, para su aplicación en las Empresas; el diseño, promoción e impartición a las personas trabajadoras del Comercio de cursos sobre Prevención de Riesgos, y la formalización de Acuerdos y Convenios Sectoriales de colaboración, con las Administraciones Públicas y Entidades privadas que desarrollen o promuevan actividades análogas.

CAPITULO VI. - PREVISIÓN SOCIAL.

Artículo 22º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. Las personas trabajadoras que por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional causen baja en el trabajo (I.T. declarada por los facultativos correspondientes de la Seguridad Social) percibirán desde el primer día de baja en el trabajo por esta contingencia, el 100 % del salario cotizado por contingencias profesionales en el mes anterior al del reconocimiento de dicha I.T (a tales efectos la Empresa complementará la prestación reglamentaria que abone durante la I.T. la Entidad Gestora de la Seguridad Social).

2. Las personas trabajadoras que por causa de enfermedad común , o accidente no laboral, causen baja en el trabajo (I.T. declarada por los facultativos correspondientes de la Seguridad Social) , percibirán a partir del cuarto día de baja en el trabajo por esta contingencia, el 100 % del salario cotizado por contingencias comunes en el mes anterior al del reconocimiento de dicha I.T. (a tales efectos la Empresa complementará la prestación reglamentaria que abone durante la I.T. la Entidad Gestora de la Seguridad Social). En el supuesto de que la I.T. por alguna de estas causas (enfermedad común o accidente no laboral), tenga una duración superior a 21 días, la empresa abonará al trabajador/a el 100 % del salario de referencia, desde el primer día de la I.T.

3. La persona trabajadora que, por causa de enfermedad común o accidente no laboral, cause baja en el trabajo (I.T. declarada por los facultativos correspondientes de la Seguridad Social) y no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la Empresa vendrá obligada a satisfacerle la retribución básica/mes durante un periodo máximo de 12 meses desde el inicio de la I.T.

El complemento a cargo de la Empresa que se ha indicado en los apartados 1 y 2 de este artículo se abonará a la persona trabajadora por un periodo máximo de 12 meses.

Artículo 23º.- PREMIOS.

Premio por permanencia. - A la persona trabajadora que, llevando más de 20 años de servicio en la Empresa, cese en ésta por afectarle alguna Incapacidad para el trabajo (declarada por los Órganos competentes de la Seguridad Social), en concepto de "premio por permanencia", le abonará la Empresa, tres mensualidades de su salario de cotización.





Las Organizaciones firmantes de este Convenio declaran expresamente que, el premio establecido en el anterior apartado, en ningún caso tiene el carácter de “compromiso de pensión” exteriorizable, a que hace referencia la normativa vigente, y consiguientemente determinan y convienen expresamente que, dicho premio, conforme al espíritu con que ha sido pactado, queda al margen de las obligaciones establecidas en referida normativa.

En todo caso y en relación con este premio queda expresamente facultada la Comisión Paritaria –durante la vigencia del Convenio y durante el periodo de prórroga del mismo, una vez vencido-, en el momento que lo estime oportuno o fuese pertinente, para adecuar el texto del presente artículo -manteniendo el espíritu con que lo han convenido las partes- a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a la materia referida -compromisos de pensión externalizable, y en su caso, para modificar dicho premio, eliminándolo o sustituyéndolo por otro concepto económico -que en ningún caso podrá tener carácter externalizable que la Comisión estime conveniente. Para adoptar acuerdos en orden a este artículo e incorporar el contenido del acuerdo o acuerdos adoptados, si ello fuera necesario, al Texto del Convenio, será obligada la unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria.

Artículo 24º.- ROPA DE TRABAJO.

Las Empresas que exijan a su personal la exhibición o uso de algún tipo de prenda/s o uniforme durante la prestación de su trabajo; o cuando sea la llevanza de alguna prenda o uniforme, condición imprescindible para el desarrollo del trabajo encomendado a la persona trabajadora en la Empresa, ésta se obliga a proporcionar dichas prendas a la misma con carácter previo a exigir su uso, y a realizar su limpieza, o, en su caso, a duplicar la/s prenda/s o uniforme exigido, para que la persona trabajadora pueda realizar la limpieza/lavado del mismo en su domicilio. Las prendas cuyo uso se exija deberán guardar en todo momento la debida prestancia y, ser sustituidas/repuestas por la Empresa cuando su grado de deterioro o prestancia lo aconsejen.

CAPITULO VII.-PERMISOS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO y CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR:

Artículo 25º.- PERMISOS.

- Permisos retribuidos:

a) Con carácter general las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos que contempla el Estatuto de los trabajadores (Art. 37, núm. 3). En particular, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles, cuando sea en distinta localidad.
- Dos días laborables en caso de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, En el caso que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento por tal motivo, el plazo será de cuatro días laborables.





- Si la persona trabajadora es inmigrante y el fallecimiento se ha producido en país extranjero y ello la obligue a desplazarse fuera de España, el permiso será de siete (7) días laborables.
- Ampliación a 5 días del permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el SEGUNDO GRADO por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se entiende por enfermedad grave a los anteriores efectos la estancia hospitalaria del familiar por tiempo superior a 24 horas, o la intervención quirúrgica que por prescripción facultativa requiera reposo en domicilio.

Los días de permiso concedidos, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de éstos, podrá disfrutarlos la persona trabajadora consecutivamente o en días alternos durante el tiempo de vigencia del hecho motivador del permiso.

- Un día por traslado del domicilio habitual
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Un día para asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos (debidamente justificada). En el caso de que la boda se celebre en un lugar que diste más de 200 Km. de la residencia de la persona trabajadora solicitante, el permiso será de dos días.

* Conforme establece el art. 37.3. f) del E.T.; por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

Todos los permisos que contiene este apartado a) - excepto el permiso por matrimonio- se disfrutarán en días laborables.

b) Conforme establece el Art. 37 núm. 4. del Estatuto de los Trabajadores:

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.





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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La persona trabajadora, por lactancia de cada hijo menor de nueve meses, tendrá derecho por su voluntad a acumular el tiempo por lactancia en 14 días laborables de permiso retribuido, los cuales deberán disfrutarse inmediatamente después de terminado el permiso por maternidad

c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

d) Reducción de Jornada

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- El progenitor, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.
- Si el cuidado directo lo precisa el progenitor (por causa de accidente o enfermedad) tendrá derecho el cónyuge que preste la ayuda a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, durante el periodo que precise atención el cónyuge/afectado, aunque éste tenga actividad retribuida.
- Todas las peticiones de reducción de jornada tendrán que ser solicitadas con un mes de antelación y contestadas por la empresa dentro de los 20 días siguientes





tras haber formulada dicha solicitud. De no obtener respuesta (la persona trabajadora) durante esos 20 días se entenderá aceptada dicha solicitud por parte de la empresa.

e) Las personas trabajadoras, para donar sangre, tendrán derecho a dos horas de permiso (que se computarán al inicio de la jornada de trabajo) de forma que iniciará la jornada de mañana dos horas más tarde de la ordinaria establecida.

f) La persona trabajadora tendrá derecho a obtener permiso de la Empresa, por una sola vez, para acudir a los exámenes (teórico y práctico) convocados para obtener el permiso de conducir. La persona trabajadora deberá justificar fehacientemente las horas empleadas en estos exámenes y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para acudir al examen.

g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

h) Salidas durante el horario de trabajo: El personal de la Empresa -con independencia del supuesto de Consulta Médica a que se hace referencia en el apartado siguiente- podrá obtener permiso de salida del Centro de trabajo -durante las dos primeras horas de la jornada/del turno de mañana o de tarde- cuando precise efectuar alguna gestión en tiempo coincidente con el horario de trabajo, y previamente haya solicitado y justificado al Empresario dicha necesidad de salida -que autorizará siempre que su justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo y posibilidad de relevo lo permitan-. Este derecho no podrá ejercitarse por el trabajador más de tres veces en el año natural.

i) Consulta médica: Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas la persona trabajadora que, por razón de enfermedad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la Empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo imprescindible a tal efecto, debiendo justificar el mismo la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho sólo podrá ejercitarse por la persona trabajadora dos veces al mes como máximo.

Este derecho comprende también el caso de que la persona trabajadora tenga que acompañar a consulta médica a un/a hijo/a menor de 18 años, o discapacitado/sin límite de edad/, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable para que asista a éste el facultativo correspondiente. Igualmente podrá obtener permiso para acompañar a ascendientes -padre/madre- por consanguinidad o afinidad, cuando requieran acudir a Centros de atención médica y tengan limitadas sus facultades y/o a hijos mayores de 18 años para asistir a consulta de especialista que requiera acompañamiento. La persona trabajadora para el conjunto de los anteriores permisos podrá disponer hasta 16 horas al año.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un (1) día por asuntos propios, este día deberá solicitarse por la persona trabajadora con una antelación mínima de 96 horas y se concederá por el Empresario si no existen causas extraordinarias que lo impidan, este día de permiso podrá concederse discrecionalmente por la Empresa en fechas que conformen puentes o para sábados, sino hubiera incompatibilidad o causa de exclusión para ello.





En todo caso, este permiso podrá disfrutarse por la persona trabajadora en sábados o fechas que conformen puentes, para asistir en dichos días a ceremonias de comunión o bautizos de hijos o parientes hasta el 2º grado, acreditando fehacientemente tales circunstancias.

2. Permisos no retribuidos:

- La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a solicitar un permiso no retribuido con una duración continuada no superior a dos meses, el mismo podrá ser autorizado por la Empresa siempre que ésta tenga una plantilla superior a 3 trabajadores/as y no perturbe la organización funcional de la misma. La solicitud del permiso deberá realizarse con una antelación de dos meses a la fecha en que se interese el inicio del permiso.
- Las personas trabajadoras, tendrán derecho a obtener hasta seis días de permiso no retribuido al año para asuntos particulares, previo aviso con 96 horas de antelación y de común acuerdo con la empresa (estos días de permiso, no podrán solicitarse para días que conformen puentes, ni para sábados y/o lunes)

PAREJAS DE HECHO: A tenor de la realidad social, se reconocen los mismos derechos/permisos que este Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas trabajadoras que, no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera (Pareja de Hecho), previa justificación de estos extremos mediante Certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho (Registro Municipal).

ADAPTACIÓN DE JORNADA/CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El art. 34.8 ET reconoce a la persona trabajadora, con hijos/as menores de 12 años, para conciliar su vida familiar con la prestación de trabajo, un derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dicha adaptación deberá ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa.

Las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la Empresa y la persona trabajadora serán resueltas por las jurisdicciones sociales a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.





Artículo 26º.- EXCEDENCIAS.

1. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Para obtener este derecho, la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de un mes.

2. La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente durante un periodo de ocho años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

3. La persona trabajadora, tendrá también derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en los apartados anteriores 2 y 3, será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Las personas trabajadoras que tuvieran una antigüedad en la Empresa superior a dos años, y estuvieran siguiendo estudios oficiales para la obtención de un Título Académico o Profesional –matriculados en el Centro correspondiente-; o preparando oposiciones para el acceso a un empleo público, tendrán derecho a un periodo de excedencia especial, no inferior a 3 meses ni superior a 9 meses, con la finalidad exclusiva de dedicarse a dichos estudios o preparación. Esta excedencia solo podrá solicitarse/disfrutarse por la persona trabajadora dos veces en un periodo de 6 años. Al concluir el periodo de duración de esta excedencia se reincorporará al puesto de trabajo que venía realizando con anterioridad.

Artículo 27º.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO PARA ATENCIÓN DE HIJOS MENORES DE 16 AÑOS.

- Las personas trabajadoras podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo durante la licencia-, por el tiempo que precise para la atención y cuidado de un hijo menor de 16 años que esté hospitalizado.
- Las personas trabajadoras podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo-, durante un plazo máximo de tres meses continuados, para atender y cuidar a un hijo menor de 16 años que sufra una enfermedad grave. Esta licencia solo podrá concederse una vez cada 3 años.

Artículo 28º.- JORNADA CONCERTADA PARA Las personas trabajadoras CON HIJOS ENTRE 12 y 16 AÑOS. -





Las personas trabajadoras con hijos entre 12 y 16 años podrán concertar con la Empresa –siempre que ésta de su conformidad- la realización de una jornada inferior a la que tuvieran contratada; en todo caso, la reducción que se opere deberá ser superior a 1/7 de la que viniera realizando. La persona trabajadora con un preaviso de 15 días podrá dejar sin efecto el acuerdo, y reanudar la jornada normal que tuviera con anterioridad a la reducción.

Artículo 29º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

Las partes negociadoras de este Convenio, quieren dejar constancia expresa del contenido de los artículos 48.4, 48.5 , 48.6 y 48.7 del E.T , en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento de los mismos entre las personas trabajadoras y empresarios/as del Sector de Comercio, en relación con los derechos de las personas trabajadoras (*permisos con cargo a la Seguridad Social*), en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o guarda con fines de adopción y de acogimiento permanente:

1. En el caso de nacimiento de hijo/a:

El nacimiento que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales, serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del otro progenitor/a durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores/as por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible de parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.





La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

2. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (art. 48. 5 E.T.):

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del o la adoptada, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días el ejercicio de este derecho.

3. En los supuestos de discapacidad del hijo/a en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento:

- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del art. 48. E.T. tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores/as. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural según lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.





CAPITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 30º.- PRINCIPIOS GENERALES.

1. Las partes firmantes de este Convenio, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y en virtud de las presentes estipulaciones, se reconocen recíprocamente como tales, en orden a instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales basadas en el mutuo respeto y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en las relaciones sociales del Sector.

2. AVADECO y las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio acuerdan que todas las Empresas y personas trabajadoras afectadas por el mismo, consideren a dichas Organizaciones, así como a cualesquiera otras que puedan incorporarse en el futuro al mismo, como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellas, las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios, sin perjuicio de las atribuciones conferidas por la Ley a los Representantes Sindicales y a los Empresarios.

Artículo 31º.- ACCION SINDICAL.

- Teniendo en cuenta el reducido número de personas trabajadoras por Empresa en el Sector, se declara que la acción sindical en la empresa se desarrollará fundamentalmente a través de las actividades mantenidas por los Sindicatos en sus propias sedes o centros.

No obstante, se permitirá que las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, cualesquiera que sean estos, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su empresa, fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de aquella, dando previo aviso de ello al empresario.

Asimismo, los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en que tengan afiliados/as, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica, de la que se dará aviso previo al empresario, pueda entorpecer el proceso productivo.

- En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 10 personas trabajadoras existirán tablones de anuncios, en los que los Sindicatos podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto, previamente dirigirán copia de las mismas a la Dirección o Titulares de la Empresa.

Artículo 32º.- ASAMBLEA DE PERSONAS TRABAJADORAS.

- Las personas trabajadoras de una misma Empresa o Centro de Trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, ésta podrá ser convocada por un número de personas trabajadoras no inferior al 15% de la plantilla, así como por los Delegados/as y Comités de Empresa.
- Si la convocatoria la hacen las personas trabajadoras éstas designarán en el escrito de convocatoria quienes constituirán la presidencia, a falta de Delegados/as o Comité de Empresa.
- Se reconoce el derecho de asistencia a la Asamblea de un representante de cada Sindicato que cuente con afiliados en la Empresa; de ello, con expresión concreta de la persona asistente como tal representante, se dará cuenta previamente al empresario, al comunicarle la convocatoria. Las cuestiones o discrepancias que





puedan surgir con la Empresa o las personas trabajadoras en relación con la asistencia del representante del Sindicato o Sindicatos, serán resueltas por AVADECOS y el propio Sindicato.

- La duración de la Asamblea queda limitada a un máximo de dos horas.

Artículo 33º.- REPRESENTANTES SINDICALES.

La persona trabajadora que de acuerdo con lo dispuesto en el art. 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, se hallaren en situación de excedencia por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a reingresar en la Empresa dentro del plazo de un mes a partir de la fecha que lo soliciten y deberán ser efectivamente readmitidos al servicio activo, en todo caso, y aun cuando no hubiera vacantes en la plantilla de la empresa. Dicha solicitud de reingreso deberá formularse en el término de un mes a contar de la fecha en que finalice el desempeño de su cargo sindical, transcurrido dicho plazo, sin haberlo hecho, se les tendrá por desistidos de su contrato de trabajo, que se dará por extinguido con todas sus consecuencias legales.

Las personas trabajadoras en servicio activo que participen en negociaciones de Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito superior al provincial y que afecten a su propia Empresa, tendrán derecho a que por ésta le sean concedidos los permisos retribuidos necesarios para ello, a cuyo efecto se acumularán previamente en el mismo todas las horas de los Representantes Sindicales de su Empresa, correspondientes al periodo de negociación.

Las distintas Centrales Sindicales podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité o delegados/as del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración (incluidos incentivos o cualquier sistema remunerativo que la empresa tenga establecido o pueda establecer, por ventas, productividad o cualquier objetivo de aplicación en el centro de trabajo), estas acumulaciones solo podrán realizarse por el órgano colegiado del sindicato.

Artículo 34º.- COPIA BASICA DE LOS CONTRATOS.

Las Empresas están obligadas a facilitar a la Representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa/Centro de trabajo, la información en materia de contratación que establece el artículo 8.4. del Estatuto de los Trabajadores, y consecuentemente deberán entregar a dicha Representación en plazo no superior a 10 días desde la formalización del/los contrato/s que se realicen, una copia básica del/los mismo/s, y será firmada por dicha Representación a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

CAPITULO IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 35º.- FALTAS DEL PERSONAL.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras en las empresas se clasificarán según su índole y circunstancia que concurran, en leves, graves y muy graves.

- Se califican como Faltas Leves las siguientes:





- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
 - La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - La embriaguez no habitual en el trabajo.
- Se califican como faltas graves, las siguientes:
- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
 - El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el ordinal 26 (falta muy grave)
 - La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo
 - La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - La embriaguez habitual en el trabajo
 - La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida
 - Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.





- Se califican como faltas muy graves, las siguientes:
 - La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - El acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso o violencia contra las personas LGTBI y acoso por razón de xenofobia.
 - La no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 36º.- SANCIONES.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas trabajadoras que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días.
- Despido.

2. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

3. Corresponde a la dirección de la Empresa, la facultad de sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras de la misma, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor.





4. Las faltas prescribirán (desde su conocimiento por la empresa): las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días; y en todo caso a los doce meses de haberse cometido.

CAPITULO X.- PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES y DERECHOS, PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL.

Artículo 37º.- ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO /ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI / ACOSO POR RAZÓN DE XENOFOBIA

En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, ni actuaciones xenófobas, asistiendo a la persona trabajadora que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el/la actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.

- ACOSO LABORAL. Las empresas, dentro del ámbito de la negociación colectiva, desarrollarán e implementarán medidas preventivas y correctoras de este tipo de acoso.

- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La Ley 10/2022, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece unas medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo que:

- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.
- Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.”

Las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras, están obligadas en la implantación del Plan de Igualdad a aprobar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, donde se incluya:

- Declaración responsable de la empresa ante estas situaciones.
- Definición de conceptos y conductas aparejadas a los mismos.
- Medidas preventivas.
- Procedimiento de solución de estas situaciones en la empresa.
- Sanciones.

- ACOSO POR RAZÓN DE XENOFOBIA

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a contribuir a la prevención de este tipo de conductas tomando las medidas tendentes a su erradicación.

- Estas conductas serán consideradas como FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el DESPIDO de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado





prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de este tipo de conducta, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

- IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deben negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de la plantilla en las empresas.

Las empresas a las que se les aplique este convenio y que tengan más de 50 personas en plantilla, deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se determina legislativamente. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Estos planes deben ser registrados.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras tendrán acceso a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Las medidas serán pactadas y acordadas a través de la negociación colectiva.

Artículo 38º.-COMISION PARITARIA SOBRE PREVENCION DEL ACOSO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por OCHO miembros de forma paritaria, CUATRO de la representación patronal y CUATRO de la representación sindical, en términos análogos a lo previsto en el artículo 51 del presente Convenio.

La Comisión se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores/as del Sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc.

En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión celebrará la primera reunión en el término de tres meses a partir de la publicación en el BOP del presente Convenio y elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de la situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas





necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
 - Acceso al empleo
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción
 - Retribuciones
 - Distribución del tiempo de trabajo
 - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.

La Comisión Paritaria de Igualdad negociará y eventualmente acordará medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral en el trabajo a turnos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019 , de 1º de marzo (BOE de 7/marzo/2019), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación)..

Artículo 39º.- DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL.

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral-, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estos derechos cabe destacar en el ámbito de la empresa:

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o





categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

- Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Conforme establece la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas tras y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las empresas de más de 50 personas en la plantilla deberán incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Estas medidas serán pactadas y acordadas a través de la negociación colectiva.

CAPITULO XI.- INGRESO EN EL TRABAJO, PERIODO DE PRUEBA, CONTRATACIÓN, EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL.

Artículo 40º.- INGRESO EN LA EMPRESA. -

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al Grupo Profesional y/o Nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 41º.- PERIODO DE PRUEBA. -

- Las Empresas afectadas por el presente Convenio, podrán establecer un periodo prueba con la persona trabajadora que contraten de la siguiente duración:
 - Para el Grupo Profesional I.- Un periodo de prueba de UN mes.
 - Para el Grupo Profesional II.- Un periodo de prueba de DOS meses.
 - Para el Grupo Profesional III.- Un periodo de prueba de SEIS meses.
- Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado en la Empresa, con anterioridad, las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación.
- Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
- La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad de servicios de la persona trabajadora en la empresa.





- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 42º.- CONTRATACION DE PERSONAS TRABAJADORAS.

1. La contratación de personas trabajadoras en el Sector se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento sobre contratos, y a las específicas que figuran en el presente Convenio.
2. Adquirirán la condición de personas trabajadoras FIJAS, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación las que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
3. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación de duración determinada previstas en el artículo 29º de este Convenio, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Artículo 43º.- COPIA BASICA DE LOS CONTRATOS.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a formalizar por escrito todos los contratos que realicen con las personas trabajadoras y de conformidad con lo establecido en el artículo 64.4. y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, entregarán copia (copia básica) de los mismos a la representación sindical existente en la empresa, en un plazo no superior a diez días, debiéndose firmar una copia de dichos contratos por tales representantes.

Artículo 44º.- LOS CONTRATOS TEMPORALES EN EL SECTOR.

Han sido regulados por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la REFORMA LABORAL de 2022.

Artículo 45º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse: 1) por circunstancias de la producción: 2) por sustitución de persona trabajadora.

1. Por circunstancias de la producción:

- 1.1. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (Art. 15.2. E.T) debe basarse en un incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. E.T (*situación de fijo discontinuo*). Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se incluirán las derivadas de las vacaciones anuales.





1.2. También está diseñado para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. No puede aplicarse a aquellos casos en que el trabajo que se vaya a desempeñar encaje en lo definido para el contrato fijo discontinuo.

1.3. La finalización del contrato dará derecho a la persona trabajadora a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

1.4. DURACION DEL CONTRATO: *Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción:*

- Cuando la causa sea imprevisible, la duración máxima será de 6 meses, pudiendo prorrogarse esta duración hasta 12 meses, mediante acuerdo de las partes y una sola vez, siempre que la duración total del contrato no exceda la duración máxima de 12 meses.

- Cuando la causa sea ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada, la duración máxima será de 90 días en el año natural. Esto significa que las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán utilizarse de manera continuada.

- Limitación de la concatenación de contratos de duración determinada. En este sentido, es importante tener en cuenta estos dos casos en que el contrato temporal se convierte en indefinido debido a la superación de límites temporales:

- 1. Las personas contratadas de forma temporal durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, se deberán considerar indefinidas. Esto se aplica tanto cuando la contratación sea directa como cuando se lleve a cabo a través de empresas de trabajo temporal (ETT).

- 2. También se considerará indefinido a la persona trabajadora que ocupe un puesto que hubiera estado ocupado previamente durante más de 18 meses en un periodo de 24, con o sin solución de continuidad, mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

2. Por sustitución de persona trabajadora:

2.1. El contrato de duración determinada por sustitución se refiere a los casos en que es necesaria la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

2.2. En estos casos, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días. También el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, especificándose en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.





2.3. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Existen, por tanto, tres posibles causas para este tipo de contrato, que no dará derecho al trabajador a indemnización a la finalización del contrato (artículo 49.1 ET).

2.4. DURACION DEL CONTRATO: Para los contratos de sustitución de persona trabajadora:

- Será la de la ausencia o reducción de jornada de la persona trabajadora que justifique esta contratación.
- *Existe una excepción: en los casos de cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, la duración del contrato de duración determinada no podrá ser superior a 3 meses, tampoco podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.*

Artículo 46º. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se estará a la regulación establecida, a todos los efectos, en el vigente art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la distribución como la determinación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se efectuará por las mismas reglas que para las personas trabajadoras a tiempo completo.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias de hasta el 30 % de la jornada semanal fijada en el contrato. La utilización de estas horas complementarias, para que sean de obligado cumplimiento por la persona trabajadora deberá estar preavisadas con un mínimo de 3 días de antelación, y deberán fijarse al principio o al final de la jornada diaria.

Consolidación de horas complementarias:

- A solicitud de la persona trabajadora, se consolidarán por la Empresa con el carácter de ordinarias, el 15% de las horas complementarias efectivamente realizadas por la misma en los 18 meses anteriores a la fecha de finalización de cada pacto, para ello se procederá por parte de las empresas a ampliar la jornada ordinaria pactada en contrato en el número correspondiente a este porcentaje cada uno de los años en los que exista pacto.

Artículo 47º. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

1. Conforme establece el artículo 16 del E.T., el Contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 E.T. se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la





jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

4. A tenor de lo establecido en el art. 16. E.T., el contrato fijo-discontinuo, está diseñado para aquellos trabajos que se desarrollan de forma intermitente pero estable. En estos casos, la empresa no necesita a la persona trabajadora de forma continua durante todo el año, pero sí en periodos de tiempo recurrentes e intermitentes durante cada ejercicio:

4.1. Desde el punto de vista normativo, estos son los casos en que se debe utilizar el contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral de 2022:

- Trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
- Desarrollo de trabajos que no tengan naturaleza estacional o de temporada pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Prestación de servicios en el marco de ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Relaciones entre una ETT y una persona contratada para ser cedida, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre contratos.

4.2. Las Empresas del Sector que a tenor de su actividad vayan a formalizar Contratos Fijos-Discontinuos durante el año, deberán determinar al suscribirlos que la actividad económica de la Empresa justifica el recurso a esta modalidad de contratación en el periodo o periodos del año que tiene determinados con carácter general (V.gr. entre febrero y Noviembre; entre marzo y Octubre ;).

No obstante, lo anterior, en supuestos de formalización de contratos fijos-discontinuos para trabajos de prestación intermitente, con periodo de ejecución cierto, sea determinado o indeterminado, el periodo de actividad estimado de estos supuestos vendrá definido por el propio objeto o naturaleza de los trabajos desarrollados.

4.3. En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la Empresa la debida recepción del llamamiento. A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al Empresario de cualquier variación de tales datos de contacto

4.4. Llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por OTRO MEDIO (Buro Fax, telegrama, WhatsApp,) que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. En todo caso, la Empresa realizará el llamamiento con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de inicio de la prestación de servicios, mediante los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora y que se hayan incorporado al contrato de trabajo.





El llamamiento contendrá la indicación precisa de la ubicación del nuevo centro de trabajo, y las demás condiciones de su incorporación, tales como duración previsible de la actividad, jornada y distribución horaria.

En todo caso, la persona trabajadora deberá contestar por escrito a la comunicación de llamamientos de la Empresa, confirmando o rechazando su incorporación, con una antelación mínima de tres días naturales a la fecha prevista para ésta.

En el caso de que, una vez producido el llamamiento, la persona trabajadora no confirme su incorporación en el plazo anteriormente indicado (3 días naturales), lo rehúse o no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha establecida en el llamamiento, tendrá la consideración, a todos los efectos, de una renuncia, dimisión o abandono, y, consecuentemente, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4.5. Será de aplicación con carácter supletorio, en lo no previsto en el presente Convenio, el Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto –Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

4.6. Contrato fijo-discontinuo a TIEMPO PARCIAL, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, podrán las Empresas celebrar contratos fijos-discontinuos a Tiempo parcial con las personas trabajadoras, para los Centros de trabajo de las mismas que lo precisen

Las personas trabajadoras contratadas como fijas-discontinuas a tiempo parcial tendrán una jornada, como mínimo, del 50% de su jornada semanal a tiempo completo (4 horas diarias).

Artículo 48º.- CESES.

1. Durante el preaviso de quince días, obligatorio en los ceses del personal contratado por tiempo superior a 12 meses, se autorizará al trabajador/a para que, en dicho plazo de acuerdo con la empresa, disfrute un permiso retribuido de 20 horas laborables como máximo, en jornada de mañana y/o tarde, con el fin y al sólo objeto de que pueda buscar empleo.

- En el caso de extinción de los contratos temporales, la empresa al comunicar a la persona trabajadora la extinción se obliga a acompañar junto con dicha comunicación, la propuesta de liquidación de las cantidades pendientes a la fecha del cese.
- La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contratos en los siguientes supuestos:
- La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del ET, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.





- La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el apartado anterior; el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del ET, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del ET; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del ET, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Artículo 49º.- JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Como medida de modernización y para favorecer la competitividad del Sector; y para incentivar la incorporación de trabajadores jóvenes al mismo con la consiguiente renovación de las Plantillas de las Empresas e incremento del Empleo, las partes negociadoras de este Convenio, consideran conveniente la aplicación en el Sector de las medidas legales que en relación con la Jubilación parcial recoge el vigente artículo 12 (apartados 6 y 7) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y normativa concordante, y a tales efectos recomiendan la aplicación CON CARÁCTER VOLUNTARIO en las Empresas afectadas por el presente Convenio de :

- La Jubilación parcial (con la formalización coetánea de: contrato a tiempo parcial y contrato de Relevo): Que la Empresa y la persona trabajadora podrán convenir voluntariamente y de mutuo y total acuerdo, en el marco de la legalidad establecida en el artículo 12 .6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante de aplicación.

CAPITULO XII.- ACTIVIDAD FORMATIVA.

Artículo 50º.- FORMACION GENERAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR COMERCIO.

A) Conforme establece el ART.9º-BIS de este Convenio, es objetivo de las partes signatarias del presente Convenio promover en el Sector Comercio de Valladolid y Provincia, la realización de Planes anuales de Formación para el Comercio en General. A tales efectos y como premisas necesarias las partes hacen las siguientes manifestaciones para las Empresas y personas trabajadoras del Sector:

1. Valoran positivamente y por lo tanto asumen, el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua., conviniendo en la necesidad de impulsar el uso por las empresas de sus bonificaciones por formación para asegurar la formación permanente de las plantillas.

2. A las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio deberá facilitarles la Empresa una Formación adecuada y continuada para promover su desarrollo profesional y personal y mejorar la competitividad de la misma.

3. Las Empresas en que presten servicio las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, promoverán el acceso de éstos a una oferta formativa que





pueda promoverse por las partes negociadoras de este Convenio suficiente, y para ello podrán poner sus bonificaciones a disposición del instrumento que se promueva por dichas partes negociadoras /AVADECO y Sindicatos/CC.OO-UGT- en el ámbito de aplicación del Convenio, a efectos de garantizar un mínimo de 20 horas de formación/persona trabajadora/año (que establece el art. 23 E.T) . La formación que se obliga la Empresa a proporcionar/facilitar a la persona trabajadora no tendrá ningún tipo de coste económico para ésta.

4. Las partes signatarias de este Convenio, para propiciar la formación de las personas trabajadoras del Sector, conforme se ha referido en el apartado anterior, asumen el compromiso de:

- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios/as y personas trabajadoras del Sector en la Provincia de Valladolid.
- Diseñar y promover Planes de Formación en el ámbito de la Provincia de Valladolid para personas trabajadoras del Sector.
- Animar a las Empresas del Sector Comercio -del ámbito de aplicación de este Convenio- para que contribuyan de forma activa y colaboren con las Organizaciones firmantes del mismo a la promoción y elaboración de los Planes de Formación anuales en orden a conseguir la mayor eficacia de éstos.

5. Los Planes de Formación, a partir de la detección de necesidades formativas, determinarán programas de orientación y de acciones formativas, en orden a la certificación de la formación, la mejora de la movilidad y la Empleabilidad, la promoción profesional y la mejora de la competitividad de las empresas.

6. Los Planes de Formación que se promuevan, para su mayor eficacia, podrán gestionarse e impartirse anualmente, de manera descentralizada, en los términos que establezcan los firmantes del presente Convenio.

7. La participación de las personas trabajadoras en las acciones del Plan Formativo acreditará el cumplimiento del derecho al permiso retribuido a la formación profesional para el empleo establecido en la legislación vigente. Las partes firmantes elaboraran los criterios de certificación de esta acreditación con carácter general para los participantes del Plan.

B) En base a todo lo manifestado en los apartados anteriores, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su integración/participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo de la Formación para el Sector Comercio de Valladolid y Provincia a los que se ha hecho referencia en los apartados anteriores , o bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua , o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CC.OO-U.G.T), deberán abonar a las personas trabajadoras de su Empresa un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 Euros mensuales.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida a la Empresa por una Organización empresarial representativa del sector comercio de Valladolid, que haya formado parte de la Comisión negociadora del Convenio y consiguientemente participe en el desarrollo de planes de





formación continua en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir

3) Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Artículo 50-bis. - FORMACION ESPECÍFICA PARA LA PROMOCION DE CATEGORIA A "PROFESIONAL ESPECIALISTA DEL COMERCIO" DE LAS TRABAJADORAS DEL COMERCIO.

Las partes negociadoras a partir de la firma de este Convenio negociarán el establecimiento de un programa formativo para las personas trabajadoras del Sector, con la finalidad de facilitar a las mismas una formación específica como vendedores/as integrales de comercio y una vez alcanzada esa formación acreditarles la categoría correspondiente al Nivel 4 de este Convenio de Profesional Especialista del Comercio, conforme a los parámetros de plantilla de la Empresa que se determinen

- Unidad 1: Técnicas de Venta (40 horas)
- Unidad 2: Técnicas de información y atención al cliente (40 horas)
- Unidad 3: Gestión del equipo de trabajo del almacén. (40 horas)

A los anteriores efectos, las personas trabajadoras:

-Que tengan actualmente la Categoría de Dependiente/a de Comercio de 1ª, para alcanzar, en su caso, la categoría del Nivel 4 del Convenio, deberán haber realizado y superado el ciclo formativo de tres años de duración (mínimo 40 horas anuales) cuya regulación se PROPONE, como Anexo al presente Convenio (Disposición Transitoria Tercera).

-Que tengan actualmente la categoría de Dependiente/a de Comercio de 2ª, para alcanzar, en su caso, la categoría del Nivel 4 del Convenio, deberán haber realizado y superado un ciclo formativo de seis años de duración (mínimo 40 horas anuales), cuya regulación se incorpora, como Anexo al presente Convenio (Disposición Transitoria Tercera).

CAPITULO XIII.- DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 51º.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (E.T.T.).

- La Empresa usuaria deberá informar a los Representantes Legales de las personas trabajadoras en la Empresa, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración.





- A las personas trabajadoras de E.T.T., que presten servicios en una Empresa – usuaria- del Sector Comercio, se les aplicará el Convenio de la Empresa usuaria.

Artículo 52º. – PROMOCION DE CONVENIOS DE EMPRESA.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un convenio de empresa, la parte promotora deberá comunicar por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la Autoridad Laboral - a través del REGCON-, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 53º.- COMISION PARITARIA.

1. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio y sin perjuicio del ejercicio de acciones individuales, se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de las personas trabajadoras del Sector y dos representantes de los empresarios. La Sede de la Comisión Paritaria se fija en el domicilio de AVADECO, Plaza Madrid 4- 1ª planta -47002-VALLADOLID

2. Los representantes de las personas trabajadoras (2) serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio, en proporción a su representatividad en la Comisión negociadora. Los dos representantes de los empresarios serán designados por AVADECO.

3. Será Presidente de la Comisión Paritaria, uno de los representantes de las personas trabajadoras elegido por todos los miembros de la Comisión Paritaria al firmar el Convenio y para todo el periodo de vigencia del mismo. Será Secretario/a de la Comisión Paritaria el Secretario/a General de AVADECO.

4. Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

5. La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de los componentes de la misma, a tal efecto el solicitante deberá comunicar por escrito, al Secretario/a de la Comisión, el asunto objeto de tratamiento y éste en el plazo máximo de 2 días, desde la solicitud, convocará a sus miembros en la Sede de la Comisión.

En todo caso el Secretario/a de la Comisión convocará a ésta para tratar de cualquier asunto de la competencia de la Comisión que sea planteado a la misma por Empresas o Trabajador/es del Sector.

A las reuniones de la Comisión Paritaria las partes podrán acudir asistidas por su personal asesor.

6. Habiendo sido convocada debidamente la Comisión -conforme se ha indicado en el apartado anterior- para que la misma pueda adoptar acuerdos válidos, deberán asistir a la reunión un mínimo de un (1) miembro por cada representación (de la empresa y de la persona trabajadora).





7. Los asuntos que se sometan a la consideración de la Comisión Paritaria podrán tener el carácter de Ordinarios o Extraordinarios, cualesquiera de las dos representaciones en dicha Comisión (De las personas trabajadoras o de los Empresarios/as) tienen autoridad para calificar el carácter de los asuntos que sometan a la misma.

Los asuntos Ordinarios deberán ser resueltos en el plazo de diez días naturales y los extraordinarios en dos días naturales, desde la fecha en que se presentó la solicitud a la Comisión. Transcurridos dichos plazos sin que la Comisión haya dictado Resolución expresan sobre el asunto planteado, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

8. En todo caso las decisiones que adopte la Comisión Paritaria, han de serlo por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Artículo. 53-bis. - FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este Convenio. Si dicha interpretación viniera determinada por la existencia de alguna laguna advertida en el Texto del Convenio, o por la clarificación de alguno de los artículos del mismo que presente dudas razonables, el Acuerdo que sobre tales particulares adopte la Comisión, en su caso, se considerará a todos los efectos como Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, con idéntico valor al que tienen los acuerdos adoptados en la negociación del presente Convenio, y se incorporará con carácter inmediato al Texto del Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

3. En los conflictos que se produzcan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, el intento de solución a través de la Comisión Paritaria de las divergencias surgidas tendrá carácter previo al planteamiento formal del Conflicto en el Sistema Extrajudicial de Solución Conflictos de Castilla y León, y, en su caso, posterior acceso a la vía jurisdiccional.

4. La Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

5. Recibir la comunicación que deben realizar las empresas que pretendan aplicar el Convenio Colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

6. La Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes de impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.

7. Recibir la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.





8. Intervenir, a requerimiento de las partes, para solventar desacuerdos en el periodo de consultas referentes a: movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

9. Cualesquiera otras actividades que tengan como finalidad una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, en su caso, se someterán a los procedimientos de conciliación/mediación regulados en el Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Artículo. 54º.- MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO; E INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO (DESCUELGUE DEL CONVENIO). -

A). – Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

2.- La modificación de las condiciones de trabajo reguladas en este Convenio deberá realizarse conforme a lo establecido en el art. 82.3.

3.- Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley¹.

4. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a la/s persona/s trabajadora/s en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

5. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

6. En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado A) 3 de este artículo, si la persona trabajadora resultase perjudicada por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20





días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

7. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho de la persona trabajadora a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

8. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse por imperativo legal, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados/as de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todas las personas trabajadoras de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se registrá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados/as de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de las personas trabajadora, estas podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:





1ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de las personas trabajadoras, la comisión estará integrada por estas.

2ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores/as y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores/as de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores/as de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de las personas trabajadoras y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de personas trabajadoras que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores/as opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de personas trabajadoras que representen.

3ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de personas trabajadoras que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de personas trabajadoras que representen.

La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de las personas trabajadoras, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de las personas trabajadoras. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

9. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.





Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Ello sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras afectadas a ejercitar las actuaciones previstas en los apartados A) 6 y/o A) 7 de este artículo.

10. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por la Empresa a las personas trabajadoras una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado A) 7. de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

B). - Inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio (DESCUELGUE DEL CONVENIO):

1. El presente Convenio obliga a todos las Empresas y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T), se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41. E.T. a aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las siguientes materias (art. 82.2 E.T.):

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.





La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 E.T. en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, para que medie y busque salidas al conflicto; la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera alcanzado un Acuerdo con la intervención de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito Autonómico (o en su caso Estatal), previstos en el art. 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.

Las partes al someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en el periodo de Consultas mantenido para la Inaplicación del Convenio, deberán remitir a la Comisión, a la vista de lo tratado en el periodo de Consultas:

- La documentación aportada por la Empresa para justificar su solicitud.
- Las Actas de las reuniones mantenidas
- Cada parte un informe sucinto de sus respectivas posiciones y puntos de discrepancia con la otra en orden a obtener un Acuerdo.
- Cualquier documentación que consideren conveniente las partes para una mejor valoración de la cuestión por la Comisión.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 55º.- DESCONEJIÓN DIGITAL.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, las empresas se comprometen a no enviar a las personas trabajadoras de las mismas, mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo. Y se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales, que reciban de la Empresa, fuera de su horario de trabajo.

Artículo 56º.- DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. -





Si durante la vigencia de este Convenio se aprobasen por el Gobierno disposiciones normativas de carácter laboral que determinen variaciones con incidencia en el marco regulado por este Convenio, las partes negociadoras asumen la obligación de negociar su inmediata aplicación al mismo.

Artículo 57 °.- DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA (GENERO NEUTRO). -

En el Texto de este Convenio puede haberse utilizado el masculino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja.

Artículo 58 °.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

1. Las Empresas podrán abonar los atrasos que correspondan por la aplicación de este Convenio, l dentro de los dos meses siguiente a partir de su publicación en el B.O.P de Valladolid.

2. En todo caso, las Empresas pueden abonar cantidades con el carácter de atrasos del Convenio, acreditando a tales efectos las que hayan venido abonando, en su caso, a sus trabajadores, desde 1º de enero de 2022

Artículo 59 °.- DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA:

- Las partes negociadoras entienden que el Sector Comercio está sufriendo en la actualidad una profunda transformación en sus formatos de venta, que hace necesario estudiar en toda su extensión y contenido, al objeto de adecuar la estructura de los pequeños comercios a los retos que plantean las grandes y medianas superficies de venta (que incorporan horarios de venta más amplios y ofertas concurrentes de ocio, etc.), por ello han convenido abrir un amplio debate de estudio sobre diversos temas constituyendo en el marco de este Convenio las siguientes MESAS DE ESTUDIO, sin perjuicio de otras que puedan advertirse necesarias:

1ª.- MESA SOBRE JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO EN EL COMERCIO

2ª.- MESA SOBRE CATEGORIAS Y FUNCIONES EN EL COMERCIO

3ª.-MESA SOBRE ESTRUCTURA SALARIAL EN EL COMERCIO

4ª.- MESA SOBRE RELACIONES EMPRESA/PERSONAS TRABAJADORAS EN EL COMERCIO (pequeños comercios).

5ª.- MESA SOBRE FORMACION DEL COMERCIANTE/Empresario-A/ PERSONAS TRABAJADORAS DEL COMERCIO.

6ª.- MESA SOBRE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR EN EL SECTOR COMERCIO

7ª.- MESA SOBRE FORMAS DE CONTRATACION APLICABLES EN EL SECTOR COMERCIO

- Las partes asumen el compromiso de convocar a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de seis meses a partir de la firma de este Convenio, para la formación de las Mesas (que tendrán un máximo de SEIS miembros -TRES por cada representación).

- Las conclusiones que se obtengan de cada MESA, se concretarán, en su caso, en Acuerdos, que se incorporarán al Texto del Convenio.

Artículo 60 °.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.





Al objeto de dar cumplimiento y regular lo establecido en relación con planes de formación específicos en los artículos 9º-bis, 10º y 50º y 50º-bis del presente Convenio, la Comisión Paritaria del Convenio adjunta como Anexo I PROPUESTA de los Proyectos formativos, al objeto de su negociación e implantación durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 61 º.- DISPOSICIONES FINALES.

1ª. Para cuanto no esté previsto en este Convenio, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores.

2ª. Habiéndose constituido válidamente la Comisión Negociadora de este Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 88.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y obtenida la conformidad de la misma para la aprobación de su texto articulado a tenor de lo previsto en el artículo 89.3 del citado Estatuto de los Trabajadores, mediante el voto favorable del 100 % de cada una de las representaciones en dicha Comisión Negociadora: Voto Favorable de la representación de las personas trabajadoras = 100 % (Sindicatos U.G.T. y CC.OO), y Voto Favorable de la representación de las Empresas = 100% (AVADECO), se aprueba el texto que antecede como Convenio Colectivo del Sector Comercio en General (excepto Alimentación) para todo el ámbito territorial de la provincia de Valladolid.

En cuyos términos las Organizaciones Sindicales (U.G.T. y CC.OO.) en representación de personas trabajadoras y la Organización Empresarial -AVADECO- en representación de los Empresarios/as, dejan establecido el presente Convenio Colectivo, que después de leído y hallado conforme por ambas representaciones, lo firman en, Valladolid.





ANEXO I

PROPUESTA ITINERARIO FORMATIVO COMERCIO GENERAL VALLADOLID

Denominación: Profesional Especializado en ventas del Comercio

Competencia general: Ejecutar las actividades de venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización estableciendo relaciones con el cliente de la manera más satisfactoria, alcanzando los objetivos propuestos por la organización y estableciendo vínculos que propicien la fidelización del cliente

Entorno profesional: Desarrolla su actividad profesional tanto en grandes como en medianas y pequeñas empresas de venta comercial. En los pequeños establecimientos puede desarrollar su actividad con cierta autonomía.

Justificación de la formación: Los comercios tienen que ofrecer un servicio excepcional para atraer a los clientes y hacer que vuelvan. Por lo tanto, las empresas de comercio tienen que estar al máximo nivel en todo momento para satisfacer las necesidades de sus clientes.

Las responsabilidades de un Profesional Especializado en Ventas, van desde atender a los clientes a la entrada del comercio hasta limpiar y cerrar el local. Saber atender correctamente a los clientes, conocer las técnicas más avanzadas para memorizar los productos que vende, así como su calidad para realizar una venta correctamente con soltura y tratar de satisfacer al cliente para fidelizarlo, son algunas de las cosas que se enseñarán en los diferentes temas tratados.

Estas son algunas de las habilidades clave que debe tener un Profesional Especializado en Ventas:

Buen servicio y atención al cliente

Tener clara la organización del comercio

Conocimiento de lo que ofrece

Manejo de situaciones de estrés

Una buena memoria

Buena gestión de los recursos y del tiempo

Duración de la Formación Asociada: 120 horas

Relación de unidades formativas:

UNIDAD 1: Técnicas de venta

- Procesos de venta
- Aplicación de técnicas de venta
- Seguimiento y fidelización de clientes





- Resolución de conflictos y reclamaciones propios de la venta

UNIDAD 2: Técnicas de información y atención al cliente

- Gestión y tratamiento de la información del cliente/consumidor
- Técnicas de comunicación a clientes/consumidores

UNIDAD 3: Gestión del equipo de trabajo del almacén

- Organización y gestión del equipo humano del almacén
- Técnicas de comunicación aplicados al trabajo y gestión del equipo humano del almacén. Negociación de conflictos
- Formación del personal, calidad y competitividad

UNIDAD 1

Denominación: Técnicas de venta

Primer año Duración: 40 horas

Contenidos

1. PROCESOS DE VENTA

- Tipos de venta:

- La venta presencial y no presencial: similitudes y diferencias.
- La venta fría.
- La venta en establecimientos.
- La venta sin establecimiento.
- La venta no presencial: venta telefónica, Internet, catálogo, tele venta otras.

- Fases del proceso de venta:

- Aproximación al cliente, desarrollo y cierre de la venta
- Fases de la venta no presencial. Diferencias y similitudes con la venta presencial.

- Preparación de la venta:

- Conocimiento del producto
- Conocimiento del cliente.

- Aproximación al cliente:

- Detección de necesidades del consumidor:





- Clasificación de las necesidades según distintos tipos de criterios.
 - Hábitos y comportamiento del consumidor: variables internas y externas que influyen en el consumidor.
 - El proceso de decisión de compra.
 - Comportamiento del vendedor y consumidor en el punto de venta: perfiles y motivaciones.
 - Observación y clasificación del cliente.
- Análisis del producto/servicio:
- Tipos de productos según el punto de venta y establecimiento.
 - Atributos y características de productos y servicios: Características técnicas, comerciales y psicológicas.
 - Características del producto según el CVP (Ciclo de la vida de producto)
 - Formas de presentación: envases y empaquetado.
 - Condiciones de utilización.
 - Precio. Comparaciones.
 - Marca.
 - Publicidad.
- El argumentario de ventas:
- Información del producto al profesional de la venta.
 - El argumentario del fabricante.
 - Selección de argumentos de venta.
2. Aplicación de técnicas de venta
- Presentación y demostración del producto/servicio.
- Concepto
 - Tipos de presentación de productos
 - Diferencias entre productos y servicios.
- Demostraciones ante un gran número de clientes.
- Diferencias entre presentaciones a un pequeño y gran número de interlocutores.
 - Criterios a considerar en el diseño de las presentaciones.



- Aplicaciones de presentación.
 - Argumentación comercial:
 - Tipos y formas de argumentos.
 - Tipos y forma de objeciones.
 - Técnicas para la refutación de objeciones.
 - Técnicas de persuasión a la compra.
 - Ventas cruzadas:
 - Ventas adicionales.
 - Ventas sustitutivas.
 - Técnicas de comunicación aplicadas a la venta:
 - Aptitudes del comunicador efectivo: asertividad, persuasión, empatía e inteligencia emocional.
 - Barreras y dificultades de la comunicación comercial presencial.
 - La comunicación no verbal: la transmisión de información a través del comportamiento y el cuerpo.
 - Técnicas para la comunicación no verbal a través del cuerpo: manos, mirada, posición, espacio entre interlocutores u otros.
 - Técnicas de comunicación no presenciales:
 - Recursos y medios de comunicación no presencial.
 - Barreras en la comunicación no presencial.
 - Técnicas de comunicación no presencial: La sonrisa telefónica.
 - La comunicación comercial escrita: Cartas y documentación comercial escrita.
3. Seguimiento y fidelización de clientes
- La confianza y las relaciones comerciales:
 - Fidelización de clientes. Concepto y ventajas.
 - Relaciones con el cliente y calidad del servicio: clientes prescriptores.
 - Servicios post-venta.
 - Estrategias de fidelización:
 - Marketing relacional.
 - Tarjetas de puntos.



- Promociones.
- Externalización de las relaciones con clientes: telemarketing.
- Aplicaciones de gestión de relaciones con el cliente (CRM).

- 4. Resolución de conflictos y reclamaciones propios de la venta.
- Conflictos y reclamaciones en la venta:
 - Tipología: Quejas y Reclamaciones.
 - Diferencias y consecuencias.
- Gestión de quejas y reclamaciones.
 - Normativa de protección al consumidor.
 - Derechos de los consumidores: responsabilidad de intermediarios y distribuidores.
 - Documentación y pruebas.
 - Las hojas de reclamaciones: elementos y cumplimentación.
 - Tramitación: procedimiento y consecuencias de las reclamaciones.
 - OMIC: Oficinas municipales de información al consumidor.
- Resolución de reclamaciones:
 - Respuestas y usos habituales en el sector comercial.
 - Resolución extrajudicial de reclamaciones: Ventajas y procedimiento.
 - Juntas arbitrales de consumo.

UNIDAD 2

Denominación: Técnicas de información y atención al cliente

Segundo año, Duración: 40 horas

Contenidos

1. Gestión y tratamiento de la información del cliente/consumidor

- Información del cliente:

- Quejas.
- Reclamaciones.





- Cuestionarios de satisfacción.
 - Archivo y registro de la información del cliente:
 - Técnicas de archivo: naturaleza y finalidad del archivo.
 - Elaboración de ficheros.
 - Procedimientos de gestión y tratamiento de la información dentro de la empresa.
 - Bases de datos para el tratamiento de la información en el departamento de atención al cliente/consumidor/usuario.
 - Estructura y funciones de una base de datos.
 - Tipos de bases de datos.
 - Bases de datos documentales.
 - Utilización de bases de datos: búsqueda y recuperación de archivos y registros.
 - Grabación, modificación y borrado de información.
 - Consulta de información.
 - Normativa de protección de datos de bases de datos de clientes.
 - Procedimientos de protección de datos.
 - Confección y presentación de informes.
2. Técnicas de comunicación a clientes/consumidores
- Modelo de comunicación interpersonal:
 - Elementos: objetivos, sujetos y contenidos.
 - Sistemas de comunicación: evolución y desarrollo.
 - Comunicación presencial y no presencial.
 - Comunicación con una o varias personas: diferencias y dificultades
 - Barreras y dificultades en la comunicación interpersonal presencial.
 - Expresión verbal:
 - Calidad de la información.
 - Formas de presentación.
 - Expresión oral: dicción y entonación.
 - Comunicación no verbal



- Comunicación corporal.
- Empatía y asertividad:
 - Principios básicos
 - Escucha activa.
- Comunicación no presencial:
 - Características y tipología.
 - Barreras y dificultades: Modelos de comunicación telefónica.
 - Expresión verbal a través del teléfono.
 - Comunicación no verbal: La sonrisa telefónica
 - Reglas de la comunicación telefónica.
 - El mensaje y el lenguaje en la comunicación telefónica: El lenguaje positivo
- Comunicación escrita:
 - Cartas, faxes,
 - Correo electrónico: elementos clave.
 - Mensajería instantánea: características
 - Comunicación en las redes (Intra/Internet)

UNIDAD 3

Denominación: Organización y Gestión de Almacenes

Tercer año, Duración: 40 horas

Contenidos

1. Organización y gestión del equipo humano del almacén

- Organización del trabajo en el almacén:
 - Asignación de funciones, medios para su ejecución y atribución de responsabilidades.
 - Definición de puestos de trabajo.
- Niveles de dirección:
 - Estratégico (alta dirección), Táctico (dirección a nivel medio),
 - Operativo (dirección básica).
 - Habilidades asociadas: técnicas y humanas.





- La dirección por objetivos:
 - Finalidad y características. Ventajas.
 - El objetivo: Concepto, tipos y características.
 - Formulación de objetivos. Indicadores de consecución de los mismos, cuantitativos y cualitativos.
- Organización del trabajo en equipo.
 - La coordinación del grupo.
 - Métodos y experiencias.
- Liderazgo, autoridad, poder.
 - El líder nace o se hace.
 - Tipos de liderazgo: autoritario, persuasivo, consultivo, participativo.
 - Liderazgo, dirección y control.
 - Características que definen al líder efectivo.
 - Características de un responsable de almacén.
- La motivación del equipo.
 - Incentivos y necesidades del personal.
 - Las condiciones físicas y el ambiente humano del trabajo en equipo en el almacén.
- Factores motivadores: Reconocimiento, responsabilidad, progreso profesional, retribución, logro de objetivos.
- Evaluación de resultados y de personas.
- 2. Técnicas de comunicación aplicados al trabajo y gestión del equipo humano del almacén. Negociación de conflictos.
- El trabajo en equipo: División de tareas, polivalencia, coordinación, comunicación, mejora continua.
- El trabajo en equipo en el almacén.
 - Visión global y actuación local.
 - Repercusión de las actuaciones personales en el funcionamiento del grupo.
- Dificultades y barreras en la comunicación entre personas. Cómo superarlas.
- Técnicas recomunicación de trabajo en grupo en general y en el equipo del almacén en particular.



- Tipos de actitud ante el trabajo: pasiva, activa, proactiva.
 - Formas de expresión:
 - Asertiva.
 - No asertiva.
 - Agresiva.
 - La opinión constructiva y la no constructiva.
 - Diálogo y discusión.
 - Cómo aceptar y extraer el mensaje positivo de las críticas.
 - La comunicación en el equipo:
 - El mensaje: Características.
 - Canales de transmisión y comunicación: el tablón, el boletín, la intranet, el diálogo en grupo y privado.
 - Otros.
 - Motivación, productividad y comunicación.
 - Áreas y procesos del trabajo en el almacén susceptibles de generar conflictos: Identificación y causas.
 - Conflictos y mediación:
 - Concepto de mediación, límites, aportación, forma de ejercerla.
 - El papel del líder en la resolución de conflictos.
 - Aspectos objetivos y aspectos emocionales en un conflicto.
 - Visión positiva del conflicto como elemento que potencia la participación y la cohesión del equipo, así como el logro de los objetivos.
 - Metodología de actuación en un conflicto:
 - Los hechos objetivos y la percepción de los mismos por los participantes;
 - El desacuerdo;
 - Valoración de los diferentes puntos de vista de acuerdo al objetivo a lograr.
 - Sociometría y su aplicación a la resolución de conflictos.
3. Formación del personal, calidad y competitividad.
- Los planes de formación: Estructura, contenido, objetivos. Incidencia de la formación en la calidad de servicio.



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/169

Lunes, 04 de septiembre de 2023

Pág 68

- La formación continua y la formación de nuevo personal.
 - Fases y objetivos en el diseño de un plan de formación.
 - La formación y el factor humano.
 - Formación y motivación.
 - Cambio tecnológico y formación / reciclaje.
 - Cambios en la estructura y contenido del negocio y necesidad de reciclaje.
 - Formación presencial y a distancia.

ID DOCUMENTO: Mj9p9giCociXe0b2M9opmfVlNLyY=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

