Salamanca
Boletín Oficial de la Provincia
N.º 207 • Martes 28 de Octubre de 2025

III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: COMERCIO GENERAL
Expediente: 37/01/0048/2025
Fecha: 21/10/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Código 37000105011981

Mediante registro telemático de fecha 23 de septiembre de 2025, ha tenido entrada la documentación relativa al CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA AÑOS 2025-2027.

El Convenio Colectivo viene acompañado del Acta de la Comisión Negociadora, del pasado 15 de septiembre de 2025, que aprueba el citado Convenio Colectivo (suscrito entre las representaciones de la Asociación Salmantina de Empresarios de Comercio Vario (ASECOV) Asociación de Empresarios Salmantinos de Comercio (AESCO) y la central sindical Comisiones Obreras (CCOO)). En dicha reunión, la representación de la central sindical Unión General de Trabajadores (UGT) manifiesta su desacuerdo con el contenido del convenio colectivo, anunciando que no procederá a su firma, por lo que el mencionado Convenio Colectivo está suscrito, y por tanto aprobado, por tres de las cuatro partes que representan a las partes sociales y empresariales que inician el proceso negociador.

El expediente abierto cuenta con la documentación mínima necesaria para la inscripción y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA AÑOS 2025-2027. El articulado del mismo determina que entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del 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, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA AÑOS 2025-2027.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca, cuyo texto se incorpora a este acuerdo como anexo.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA AÑOS 2025-2027

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que lo conciertan

El presente Convenio ha sido suscrito por la Asociación Salmantina de Empresarios de Comercio Vario (ASECOV) Asociación de Empresarios Salmantinos de Comercio (AESCO) y la central sindical Comisiones Obreras (CCOO)

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas radicadas en Salamanca y su Provincia, con independencia de donde tengan su domicilio social.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo.

Artículo 4. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2025 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2027 salvo en aquellas materias en las que expresamente se pacten distintos períodos de vigencia.

Artículo 6. Denuncia del convenio

La denuncia de este Convenio se entenderá automática al 31 de diciembre del año 2027. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.

Artículo 7. Comisión paritaria del convenio

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en CCOO, Calle Abogados de Atocha 2- 4ª, 37001 Salamanca, con las siguientes funciones:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud de convocatoria escrita de alguna de las partes, en el plazo de 48 horas, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.

De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

– Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

– Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.

Asimismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulada en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

Artículo 8. Inaplicación de las condiciones de trabajo

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Principio de no discriminación.

Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

Artículo 10. Equiparación de parejas de hecho.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador en razón del vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador, unido a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal. Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Capítulo II. Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 11. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de

trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

Artículo 12. Jornada de trabajo y descanso

Dejando claramente establecido que, el horario comercial es independiente y distinto del horario laboral, durante la vigencia del presente convenio, se establece una jornada semanal de 39 horas, equivalente en cómputo anual a 1764 horas.

El descanso mínimo diario entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente será de doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descaso de 20 minutos, este periodo se considerará tiempo de trabajo efectivo. Si la jornada diaria continuada excediese de 7 horas el descanso será de 30 minutos. En el caso de los menores de dieciocho años, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, el periodo de descanso será de 30 minutos y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Podrá acumularse el medio día de descanso semanal en ciclos más amplios, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana, previo acuerdo en la fijación de los nuevos días de disfrute entre la Dirección de la Empresa, los trabajadores afectados y sus representantes, allá dónde estos últimos existan.

Reglas excepcionales de jornada:

1. En relación con el trabajo en domingos y/o festivos de los trabajadores con jornada de lunes a sábado, las empresas afectadas por este Convenio podrán utilizar los servicios de estos trabajadores durante un máximo de catorce de los referidos días al año.

En ningún caso, un trabajador podrá prestar servicios más de dos domingos y/o festivos en un mes.

A tal efecto deberán adoptar el siguiente procedimiento:

a) Propuesta de apertura al trabajador afectado con, al menos, dos meses de antelación, que exprese la fecha o fechas de apertura, así como el consentimiento individual, voluntario y por escrito del trabajador.

b) Descanso compensatorio por cada domingo o festivo trabajado, a estos efectos podrán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores pactar lo siguiente:

1.- Descansar en otro día de la semana anterior o posterior al del domingo o festivo trabajado, que no podrá coincidir con festivo.

2.- Ser acumulados a días laborables, en todo o en parte, al periodo de vacaciones anuales.

3.- Ser disfrutados en días laborables, como descanso continuado, en un periodo distinto al de vacaciones.

4.- Ser disfrutados en lo que se denomina comúnmente “puentes”. Por puentes se entiende, el día laborable entre dos días festivos, entre un día festivo y

un domingo o el día anterior o posterior a un festivo y domingo contiguos. No podrán coincidir en el disfrute de un puente más del 25% de la plantilla. En el caso de plantillas de 3 o menos trabajadores no podrán coincidir en el disfrute de un puente dos trabajadores a la vez, salvo pacto entre empresa y trabajadores.

Con independencia de las horas trabajadas en domingo o festivo, corresponderá el descanso de un día completo y esa diferencia de horas si la hubiese, será computable como tiempo trabajado a efectos de calcular la jornada máxima prevista en este convenio.

c) Se establece como compensación económica por cada domingo y/o festivo trabajado, la cantidad de 35,00 euros a partir del 1 de enero de 2014, manteniéndose hasta esa fecha el sistema compensatorio establecido en el convenio anterior.

2.- Los trabajadores contratados con jornada de lunes a domingo que presten servicio cuatro o más días a la semana percibirán un plus compensatorio mensual equivalente al 4% del salario base de su categoría, todo ello a partir del 1 de enero de 2014, manteniéndose hasta esa fecha el sistema compensatorio establecido en el convenio anterior.

El sistema de descanso semanal del personal con jornada de lunes a domingo que preste servicios cuatro o más días a la semana, será, previo acuerdo entre empresa y trabajador, el de un día de descanso una semana, y dos días continuados de descanso la siguiente, siendo computables las horas de trabajo por el período de dos semanas, teniendo derecho el trabajador a que el descanso semanal de 2 días consecutivos coincida en sábado y domingo seis semanas al año,

Artículo 12 bis. Descansos.

Con el objeto de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empresas del sector procurarán que los trabajadores/as disfruten de al menos tres (3) fines de semana completos al año (sábado y domingo consecutivos) como descanso ininterrumpido, sin perjuicio del cumplimiento del descanso semanal legalmente establecido.

No obstante, y en atención a la realidad estructural, organizativa o económica de determinadas empresas, se podrá limitar este número a un (1) fin de semana completo anual, siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias debidamente acreditadas ante los órganos que se indican en los siguientes apartados:

Pequeña dimensión empresarial: empresas cuya plantilla sea igual o inferior a cinco (5) personas trabajadoras, considerando el promedio anual y computando al personal a tiempo parcial en proporción a su jornada.

Localización estratégica o comercial prioritaria: empresas ubicadas en zonas de especial valor turístico, histórico-artístico o comercial de Salamanca, cuya apertura en fines de semana resulte habitual o determinante para su viabilidad. Estas zonas deberán estar reconocidas como tales por la normativa propia de la Junta de Castilla y León de zonas de gran afluencia turística y en vigor.

Perjuicio organizativo grave: cuando se justifique, previa consulta con la representación legal de los trabajadores (si existiera) o mediante comunicación previa a la Comisión Paritaria a la que hace referencia el artículo 7 de este convenio, que la aplicación del régimen general de tres fines de semana supondría una alteración significativa en el funcionamiento de la empresa o un impacto económico desfavorable para su sostenibilidad.

En los supuestos en que se aplique esta reducción, la empresa deberá garantizar al menos un (1) fin de semana completo al año como descanso ininterrumpido para cada persona trabajadora, y establecer —preferentemente de común acuerdo con la persona interesada o con la representación legal— medidas compensatorias alternativas, tales como días de descanso adicionales entre semana, mejora en la planificación de turnos, o incentivos de naturaleza económica.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a licencias retribuidas en los supuestos y con la duración que a continuación se establece:

1) 19 días naturales en caso de matrimonio.

2) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, ampliable a tres si es necesario efectuar desplazamiento fuera de la provincia.

3) Dos días por fallecimiento parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que se ampliará a cuatro días naturales si fuere necesario desplazamiento o cuando se trate del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado.

3 bis) Cinco días 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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.

4) 1 día natural por cambio de domicilio.

5) Por concurrencia a exámenes de E.S.O, enseñanzas medias y superiores, supuestos en los que se concederá el tiempo necesario para realizarlos, con un máximo de 3 días consecutivos y 40 horas al año, quedando obligado el trabajador a justificar la concurrencia a los mismos.

6) 3 días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año.

7) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo mediante el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.

8) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

9) “Lunes de Aguas”: en la jornada del Lunes de Aguas, se prolongará la jornada de mañana en media hora, con un máximo de cuatro horas de trabajo efectivo y no se trabajará en la jornada de tarde.

En sustitución del Lunes de Aguas, en Béjar será no laborable la tarde de la Romería de la Peña de la Cruz, pudiendo acordarse, asimismo, en empresas no ubicadas en la capital, la sustitución de dicha tarde por otra en que la tradición local así lo aconseje.

10) Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos tardes o dos mañanas libres durante el periodo en el que se desarrollen las ferias y fiestas de la loca-

lidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo. La empresa determinará los concretos días en los que cada uno de sus trabajadores ejerza este derecho. En los casos de contrato a tiempo parcial y/o contratos de duración inferior a un año este derecho se ejercerá de manera proporcional al tiempo de trabajo conforme a la siguiente escala:

Hasta 441 horas de trabajo anuales no se disfrutará ninguna tarde o mañana libre

De 442 a 1323 horas de trabajo anuales se disfrutará de una tarde o mañana libre.

A partir de 1324 horas de trabajo anuales se disfrutarán dos tardes o dos mañanas libres.

11) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de 8 horas anuales con motivo de someterse a tratamientos de reproducción asistida. El resto de las horas empleadas por este motivo se considerará ausencia justificada pero no retribuida, en ambos casos previo aviso y justificación.

12) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de 8 horas anuales con motivo de trámites de adopción. El resto de las horas empleadas por este motivo se considerará ausencia justificada pero no retribuida, en ambos casos previo aviso y justificación.

Artículo 14. Licencias no retribuidas

1) Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 12 años o mayores si están discapacitados, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a consultas médicas previo aviso y justificación. Las primeras dieciséis horas serán retribuidas

2) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, cuando por razón de fallecimiento de familiar de tercer o cuarto grado se acuda a su sepelio. Las primeras dos horas serán retribuidas

3) Un día natural por comunión de hijo o nieto

Artículo 15. Vacaciones

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio el disfrute retribuido de 26 días laborables. A estos efectos, se considerará no laborables los domingos y los festivos. El trabajador disfrutará, al menos, 18 días laborables de forma ininterrumpida.

En el supuesto de que no exista acuerdo entre empresa y trabajador para el disfrute de su período de vacaciones durante los meses de junio, julio o agosto, se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones no podrán comenzar su disfrute en descanso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se 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 periodo 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 párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Cuando un trabajador vaya a iniciar su periodo vacacional, la empresa vendrá obligada a darle un justificante por escrito (sellado y firmado), que acredite el periodo de disfrute de este derecho. Si la empresa no diera ese justificante, se entenderá que el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones, salvo prueba en contrario.

Cuando por la extinción de un contrato, se hayan de abonar las vacaciones pendientes de disfrutar, éstas se abonarán a razón de dos días y medio por mes.

Artículo 16. Horas extraordinarias

En esta materia se respetarán los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo: realización.

c) Horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, puesta a punto y cierre u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento mientras no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por sectores.

El importe de las horas extraordinarias será el de una hora ordinaria incrementada en el 100%, sin tener en cuenta el plus de antigüedad.

Para realizar el cálculo del valor de las horas extraordinarias, se dividirá el salario bruto anual (todos los conceptos incluidos) por el número de horas anuales de trabajo efectivo, aplicando al resultado los porcentajes establecidos.

Capítulo III. Clasificación profesional y ascensos de categorías

Artículo 17. Clasificación profesional

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

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

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

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

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales, los trabajadores afectados por este Convenio estarán sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. Independientemente de lo establecido anteriormente, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

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

Grupo Profesional V.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo: Telefonista, Empaquetador, Mozo, Ayudante de Montaje de Escaparates, Vigilante, Ordenanza, Conserje, Limpiador de 1ª, Limpiador y Ayudante de limpieza.

Grupo Profesional IV.

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo profesional: Profesional de Oficio, Auxiliar de Caja de 2ª, Auxiliar de Caja de 1ª, Auxiliar Administrativo, Administrativo, Dependiente de 2ª, Dependiente de 1ª, Autoventista Viajante Comercial, Escaparatista.

Grupo Profesional III.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo: Jefe de Sección Mercantil, Cajero, Oficial Administrativo, Jefe de Taller, Encargado de Establecimiento.

Grupo Profesional II.

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

Categorías incluidas en el presente grupo: Contable, Jefe Sección Administrativa, Encargado General, y Jefe de Almacén.

Grupo Profesional I.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo: Director, Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas.

La definición de funciones de los Niveles Funcionales viene reflejada en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 18. Ascensos.

A) Del nivel funcional de Dependiente de 2ª se ascenderá al nivel funcional de Dependiente de 1ª de la siguiente forma:

   1) Por el transcurso de un año de experiencia en el nivel funcional si el trabajador ha efectuado el aprendizaje.

   2) Por el transcurso de dos años de experiencia en el nivel funcional si el trabajador no acredita la práctica del aprendizaje.

B) Del nivel funcional de Auxiliar de Caja de 2ª se ascenderá al nivel funcional de Auxiliar de Caja de 1ª por el transcurso de dos años de experiencia en la categoría.

C) A partir del 1 de enero de 1998, el personal de limpieza se contratará con el nivel funcional de Limpiador, que con dos años de experiencia en el nivel funcional pasará automáticamente al nivel funcional de Limpiador de 1ª, respetándose en cualquier caso las situaciones y condiciones existentes antes de la referida publicación. A estos efectos se seguirá incluyendo en las tablas salariales la categoría de Ayudante de Limpieza.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 19. Incremento salarial

Para el año 2025 se establece un incremento salarial del 3,00 % sobre las Tablas salariales establecidas para el año 2024 y sobre el resto de los conceptos salariales de convenio. Tablas salariales que figuran en el Anexo II.

Las condiciones económicas pactadas para el año 2025 se aplicarán con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Las empresas dispondrán de dos meses siguientes a la de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca para actualizar los salarios a las Tablas del Anexo II correspondientes a 2025 y abonar los atrasos que, en cada caso, pudieran corresponder.

Para el año 2026 se establece un incremento salarial del 2,00 % sobre las Tablas salariales definitivas del año 2025. Tablas salariales que figuran en el Anexo II.

Para el año 2027 se establece un incremento salarial del 2,00 % sobre las Tablas salariales definitivas del año 2026. Tablas salariales que figuran en el Anexo II.

Revisión Salarial.

En el supuesto de que el incremento acumulado por el IPC en los años 2025, 2026 y 2027 (diciembre 2024 a diciembre 2027) supere el 6,00 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra con un tope máximo de 1 punto aplicándose sus efectos económicos a partir del 1 de enero de 2028.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán, cada una de ellas, en una mensualidad completa de los salarios fijados en este Convenio, más la antigüedad, el día laborable inmediatamente anterior al 15 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente.

Salvo acuerdo entre las partes o situaciones previamente consolidadas, los periodos de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán los siguientes:

a) Paga de Julio: de 1 de julio a 30 de Junio.

b) Paga de Navidad: 1 de enero a 31 de diciembre

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción a los días trabajados.

Artículo 21. Paga de marzo.

Se abonará una paga extraordinaria en Marzo, a razón de una mensualidad total de las retribuciones fijas (salario base, antigüedad y plus de responsabilidad) que el trabajador percibiese a 31 de diciembre del año anterior, el día laborable inmediatamente anterior al 15 de Marzo. El periodo de devengo de esta paga irá del 1 de enero al 31 de diciembre de la anualidad anterior a su abono.

Artículo 22. Plus de antigüedad.

Los trabajadores percibirán aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base, pactado en este convenio por cada cuatrienio generado, pudiendo generar un máximo de dos cuatrienios, equivalente al 10% del salario base que se perciba en cada momento.

No obstante lo anterior los trabajadores consolidarán aquel cuatrienio cuya fecha inicial de devengo sea anterior al 1 de enero de 2014, salvo aquellos trabajadores que por haber ingresado en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1995 hayan alcanzado el límite máximo de cinco cuatrienios, equivalente al 25% del salario base, establecido en el convenio colectivo anterior.

Los cuatrienios se considerarán perfeccionados, en todo caso, el primer día del mes en que se cumpla y por tanto se abonará completo en la nómina de ese mismo mes.

Artículo 23. Plus de responsabilidad.

Los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales I, II y III percibirán por su especial responsabilidad y mayor iniciativa en el desempeño de sus cometidos un plus mensual

denominado de responsabilidad consistente en un porcentaje a aplicar sobre el salario base establecido en el presente convenio para cada una de las categorías, incluidas en los referidos grupos, de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo Profesional I: 9%

Grupo Profesional II: 6%

Grupo Profesional III: 3%

Este plus es en todos los casos compensable y absorbible con aquellas mejoras retributivas que los trabajadores destinatarios viniesen percibiendo con anterioridad a su creación.

Artículo 24. Plus de penosidad.

El personal que trabaje en espacios confinados tales como pozos, canalizaciones, fosos, tuberías o alcantarillas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25 por 100 de su jornada laboral, percibirá un plus del 10 por 100 de su salario base.

Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se retribuirán incrementándose en un 20 por 100 sobre el salario base hora.

Artículo 26. Dietas.

Cuando por razones de trabajo el productor se vea obligado a realizar las comidas principales fuera de su domicilio, percibirá en concepto de dieta la cantidad que figura en el Anexo II (dieta). Si se realizara una de las dos comidas la cantidad a percibir será la que figura en el Anexo II (media dieta).

Con independencia de lo anteriormente expuesto, la Empresa abonará al trabajador la cantidad que éste justifique si tuviera necesidad de pasar la noche fuera de su lugar habitual de residencia.

Artículo 27. Gastos de locomoción.

Los trabajadores que por motivo de su trabajo tengan que utilizar su propio vehículo al servicio de la empresa, percibirán por este gasto, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 28. Plus de quebranto de moneda.

Se establece un plus fijo mensual en la cuantía que figura en el anexo II, por este concepto, para cajeros y autoventistas.

Artículo 29. Prendas de trabajo.

A los trabajadores que presten sus servicios en sectores en los que su actividad precise la utilización de buzos, guardapolvos, etc., la Empresa les proporcionará dos unidades al año.

Los trabajadores que por necesidad de imagen en el puesto de trabajo que desarrollan precisen de ropa adecuada, les será ésta facilitada por la Empresa a precio de fábrica.

Artículo 30. Plus compensatorio de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite 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, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en la cuantía que figura en el Anexo II de este convenio.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio partícipe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de las organizaciones sindicales UGT y CCOO.

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.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Artículo 31. Liquidación y pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo.

La empresa estará obligada al ingresó del salario en la cuenta bancaria designada por el trabajador/a cuando éste lo solicite por escrito.

Capítulo V. Contratación

Artículo 32. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y a las específicas que marque el presente convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 33. Contrato de relevo

En defecto de acuerdo entre las partes, la empresa contratará a un trabajador desempleado para sustituir a los trabajadores que teniendo una antigüedad mínima de 6 años en la empresa, se acojan a la jubilación parcial, por reunir los requisitos establecidos legalmente, concertando con la empresa la reducción máxima de la jornada de trabajo y de su salario, establecida encada momento.

La distribución de la jornada reducida del trabajador jubilado la distribuirá la empresa según sus necesidades, permitiéndose su acumulación en uno o varios periodos al año.

El número de contratos de relevo a suscribir al que se obliga a las empresas será proporcional a su número de trabajadores de acuerdo con la siguiente escala:

Plantilla Contrato de relevo

De 0 a 10 1

De 11 a 25 2

De 26 a 50 3

De 51 a 100 4

Más de 100 el 5% de la plantilla

El trabajador deberá preavisar a la empresa con tres meses de antelación a la fecha de efectividad prevista para su jubilación.

Artículo 34. Contrato para la formación en alternancia.

La retribución de este tipo de contratos será del 70% del salario fijado en este Convenio para la categoría objeto de la formación, sea cual fuere el tiempo dedicado a formación, que en ningún caso puede ser inferior al 15% de la jornada máxima establecida en Convenio.

Artículo 35. Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

La retribución de estos contratos será del 85% del salario fijado en este Convenio para la categoría objeto de las prácticas.

Artículo 35 bis. Contrato eventual o por circunstancias de la producción.

Los contratos temporales por circunstancias de la producción suscritos al amparo del artículo 15.2 primeros párrafos del Estatuto de los Trabajadores podrán extender su duración máxima hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior,

podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 36. Indemnización por fin de contrato.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos y los de obra o servicio determinado, deberán ser indemnizados a su finalización con1 día de salario por mes trabajado.

Artículo 37. Finiquito o liquidación

La empresa está obligada a dar al trabajador previamente a la finalización del contrato, copia del finiquito o liquidación, que deberá desglosar todos los conceptos por los que se practica el finiquito o liquidación y sus correspondientes cuantías, con el objeto de que el trabajador pueda verificar que dichos conceptos y cuantías son correctos.

Artículo 38. Fomento de la contratación indefinida.

Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos fijos, de acuerdo a la normativa vigente en cada momento.

Capítulo VI. Mejoras sociales

Artículo 39. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo, en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el B.O.P., y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros que cubra, con independencia de las legalmente establecidas, las siguientes contingencias y con las cuantías que se indican:

a) Fallecimiento de trabajador en accidente laboral. Se establece una indemnización de 15.000 euros a percibir por los herederos legales del trabajador fallecido que del mismo dependan, y de no existir, por sus herederos legales.

b) Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y, Gran Invalidez derivadas de accidente de trabajo. Se establece una indemnización de 22.000 euros para los trabajadores que sean declarados afectos de una invalidez en esos grados.

Artículo 40. Jubilación no anticipada del trabajador.

Los trabajadores con más de 15 años de servicio en la misma empresa en el momento de su jubilación no anticipada, disfrutará de un permiso retribuido cuya duración dependerá de la antigüedad en la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

a) Con más de 25 años de servicio: una mensualidad y media.

b) Con más de 20 años de servicio: una mensualidad.

c) Con más de 15 años de servicio: media mensualidad.

En todos los casos, el trabajador en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica. Todo ello sobre los salarios fijados en el presente Convenio.

Artículo 41. Jubilación anticipada del trabajador.

En los casos en los que el trabajador con más de quince años de servicio en la Empresa se jubile totalmente durante la vigencia de este Convenio, y lo haga de mutuo acuerdo con la empresa, recibirá una indemnización establecida en la siguiente cuantía:

- Por jubilación a los 61 años: 6.012,56 euros
- Por jubilación a los 62 años: 5.052,17 euros
- Por jubilación a los 63 años: 3.929,50 euros
- Por jubilación a los 64 años: 2.814,20 euros
- Por jubilación a los 65 años: 1.684,07 euros

Deberá solicitarlo el trabajador con un plazo mínimo de dos meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente.

La percepción de esta indemnización será incompatible con la ayuda que se establece en el artículo anterior.

Artículo 42. Complementos de incapacidad temporal

En caso de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Profesional o Accidente Laboral, la empresa abonará la cantidad necesaria hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora, desde el primer día hasta el límite de 360 días.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, la empresa abonará la cantidad necesaria hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora, desde el cuarto día hasta el límite de 300 días.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 43. Faltas y sanciones

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días las leves, a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

16. Acoso sexual: es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Existen dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

Chantaje Sexual: cuando quien ejerce el acoso sexual utiliza la negativa o el consentimiento a dicha conducta como base a una decisión que repercute sobre el acceso de una persona al

empleo, a la formación profesional, a la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Acoso Ambiental: se produce cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador/a (ofensas verbales, comentarios de tipo sexual, etc.)

Régimen de sanciones.

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

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

Sanciones máximas.

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

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

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

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

Capítulo VIII. Representación colectiva en la empresa

Artículo 44. Garantías sindicales.

Los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa disfrutarán de los derechos y garantías que les confiere el vigente Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En aquellas Empresas con varios Delegados de Personal, el crédito horario se podrá acumular en la persona de uno o varios de ellos, o, en su caso, entre los miembros del Comité de Empresa.

Capítulo IX. Formación

Artículo 45. Comisión mixta sectorial de formación.

Se crea una Comisión Mixta, formada por tres miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio, con las funciones que señala el art. 15 del Acuerdo Nacional de Formación continua.

La Comisión Mixta en este ámbito, asume el compromiso de:

Fomentar la formación de los trabajadores en su ámbito de acuerdo con lo establecido en el 3er Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la Provincia de Salamanca.

Promover planes agrupados de formación en el ámbito de la Provincia de Salamanca. Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las Empresas. Adaptarse a los cambios tecnológicos.

Contribuir a la formación profesional de los trabajadores y empresarios.

Capítulo X

Artículo 46. Salud laboral.

1. Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

3. Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

4. Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 47. Conciliación de la vida familiar y laboral

Lactancia: 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

Anexo I. Funciones de cada nivel funcional

Telefonista.- Es quien habitualmente atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Empaquetador.- Es quien, dedicado a empaquetar los artículos de objeto de venta al detalle, comprueba las mercancías que se envasan o empaquetan.

Mozo.- Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no necesitan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

Vigilante.- Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia, diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Ordenanza.- Es el empleado con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

Conserje.- Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

Limpiador de 1ª.- Es el Limpiador con dos años de experiencia en la categoría.

Limpiador.- Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Profesional de Oficio.- Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, etc.

Auxiliar Administrativo.- Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confecciones de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida a los oficiales alcancen un mínimo de ochenta palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

En determinados gremios puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

Administrativo: Es el empleado que dedicándose a tareas administrativas, excluyendo las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, utiliza de forma habitual en el desempeño de sus funciones uno o varios programas informáticos de gestión.

Ayudante de Montaje de Escaparates.- Es el empleado que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

Jefe de Sección.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes. Se asimila a esta categoría a los contables y cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

Jefe de Almacén.- Es el trabajador que está a cargo de un almacén, procediendo a la recepción, al registro de entrada y salida de la mercancía, su distribución a las secciones, a las sucursales, el cumplimiento de pedidos, etc. ; con autoridad directa de los empleados a sus órdenes.

Dependiente de 1ª.- Es el Dependiente de 2ª con dos años de experiencia en la categoría.

Dependiente de 2ª.- Es el empleado que realiza en el establecimiento, la venta de los artículos que comercializa la empresa, orientando al público respecto a las características de los mismos, cuida de buen orden de las mercancías, su recuento, reposición, exhibición en escaparates, etc., y en general realizará todas aquellas actividades necesarias para el mejor desarrollo de la venta, incluyendo la apertura y cierre del establecimiento. Deberá tener conocimientos esenciales de cálculo mercantil.

Auxiliar de Caja de 1ª.- Es el Auxiliar de Caja de 2ª con dos años de experiencia en la categoría.

Auxiliar de Caja de 2ª.- Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Oficial Administrativo.- Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, trascripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Escaparatista.- Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates o vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

Jefe de Taller.- Es el productor que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

Encargado de establecimiento.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de un establecimiento, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Viajante Autoventista Comercial.- Es el empleado que, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Jefe de Sección Administrativa.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Se asimila a esta categoría a los Contables y Cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

Jefe de Compras.- Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

Jefe de Ventas.- Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Encargado General.- Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Director.- Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe de División.- Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Jefe de Personal.- Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Anexo II. Tablas salariales

Tablas salariales año 2025

Área Funcional Primera.		
(Tareas de Dirección, Administración, Contabilidad y Tesorería)		
	€/mes	**€/año**
Grupo Profesional I		
Director	1.247,94 €	18.719,07 €
Jefe de Personal	1.247,94 €	18.719,07 €
Grupo Profesional II		
Jefe de Sección Administrativa	1.247,94 €	18.719,07 €
Contable	1.247,94 €	18.719,07 €
Grupo Profesional III		
Oficial Administrativo	1.247,94 €	18.719,07 €
Cajero	1.247,94 €	18.719,07 €
Grupo Profesional IV		
Administrativo	1.225,56 €	18.383,34 €
Auxiliar Administrativo	1.203,14 €	18.047,15 €
Área Funcional Segunda.		
(Tareas de Compra, Venta y Comerciales)		
Grupo Profesional I		
Jefe de Compras	1.247,94 €	18.719,07 €
Jefe de Ventas	1.247,94 €	18.719,07 €

Grupo Profesional II		
Encargado General	1.247,94 €	18.719,07 €
Jefe de Sucursales	1.247,94 €	18.719,07 €
Grupo Profesional III		
Jefe de Sección Mercantil	1.247,94 €	18.719,07 €
Encargado de Establecimiento	1.247,94 €	18.719,07 €
Grupo Profesional IV		
Dependiente de 1ª	1.247,94 €	18.719,07 €
Auxiliar de caja de 1ª	1.203,14 €	18.047,15 €
Viajantes, Comerciales y Autoventistas	1.247,94 €	18.719,07 €
Escaparatista	1.247,94 €	18.719,07 €
Dependiente de 2ª	1.124,02 €	16.860,28 €
Auxiliar de caja de 2ª	1.124,02 €	16.860,28 €
Área Funcional Tercera.		
(Tareas de Almacén, Reparto, Reposición y Auxiliares)		
Grupo Profesional II		
Jefe de Almacén	1.247,94 €	18.719,07 €
Grupo Profesional III		
Jefe de Taller	1.247,94 €	18.719,07 €
Grupo Profesional IV		
Profesional de Oficio	1.247,94 €	18.719,07 €
Grupo Profesional V		
Mozo, Vigilante, Ordenanza	1.203,14 €	18.047,15 €
Telefonista, Empaquetador, Conserje,	1.101,31 €	16.519,60 €
Limpiador 1ª, Ayudante de montaje	1.124,02 €	16.860,28 €
Limpiador	1.090,15 €	16.352,28 €
Ayudante de limpieza (contrato con anterioridad al 1 de enero	1.090,15 €	16.352,28 €
Plus de formación/mes	28,99	
Dieta	48,04	
Media Dieta	24,35	
Plus quebranto de moneda	37,92	

Nota: En cualquier caso, la retribución total mensual y anual no será inferior al SMI previsto para el ejercicio económico.

Tablas salariales año 2026

Área Funcional Primera.

(Tareas de Dirección, Administración, Contabilidad y Tesorería)		
Grupo Profesional I		
Director	1.272,90 €	19.093,45 €
Jefe de Personal	1.272,90 €	19.093,45 €

Grupo Profesional II		
Jefe de Sección Administrativa	1.272,90 €	19.093,45 €
Contable	1.272,90 €	19.093,45 €
Grupo Profesional III		
Oficial Administrativo	1.272,90 €	19.093,45 €
Cajero	1.272,90 €	19.093,45 €
Grupo Profesional IV		
Administrativo	1.250,07 €	18.751,00 €
Auxiliar Administrativo	1.227,21 €	18.408,09 €
Área Funcional Segunda.		
(Tareas de Compra, Venta y Comerciales)		
Grupo Profesional I		
Jefe de Compras	1.272,90 €	19.093,45 €
Jefe de Ventas	1.272,90 €	19.093,45 €
Grupo Profesional II		
Encargado General	1.272,90 €	19.093,45 €
Jefe de Sucursales	1.272,90 €	19.093,45 €
Grupo Profesional III		
Jefe de Sección Mercantil	1.272,90 €	19.093,45 €
Encargado de Establecimiento	1.272,90 €	19.093,45 €
Grupo Profesional IV		
Dependiente de 1ª	1.272,90 €	19.093,45 €
Auxiliar de caja de 1ª	1.227,21 €	18.408,09 €
Viajantes, Comerciales y Autoventistas	1.272,90 €	19.093,45 €
Escaparatista	1.272,90 €	19.093,45 €
Dependiente de 2ª	1.146,50 €	17.197,48 €
Auxiliar de caja de 2ª	1.146,50 €	17.197,48 €
Área Funcional Tercera.		
(Tareas de Almacén, Reparto, Reposición y Auxiliares)		
Grupo Profesional II		
Jefe de Almacén	1.272,90 €	19.093,45 €
Grupo Profesional III		
Jefe de Taller	1.272,90 €	19.093,45 €
Grupo Profesional IV		
Profesional de Oficio	1.272,90 €	19.093,45 €
Grupo Profesional V		
Mozo, Vigilante, Ordenanza	1.227,21 €	18.408,09 €
Telefonista, Empaquetador, Conserje,	1.123,33 €	16.850,00 €
Limpiador 1ª, Ayudante de montaje	1.146,50 €	17.197,48 €
Limpiador	1.111,96 €	16.679,33 €
Ayudante de limpieza (contrato con anterioridad al 1 de enero	1.111,96 €	16.679,33 €

Plus de formación/mes	29,57	
Dieta	49,00	
Media Dieta	24,84	
Plus quebranto de moneda	38,68	

Nota: En cualquier caso, la retribución total mensual y anual no será inferior al SMI previsto para el ejercicio económico.

Tablas salariales año 2027

Área Funcional Primera.		
(Tareas de Dirección, Administración, Contabilidad y Tesorería)		
Grupo Profesional I		
Director	1.298,35 €	19.475,32 €
Jefe de Personal	1.298,35 €	19.475,32 €
Grupo Profesional II		
Jefe de Sección Administrativa	1.298,35 €	19.475,32 €
Contable	1.298,35 €	19.475,32 €
Grupo Profesional III		
Oficial Administrativo	1.298,35 €	19.475,32 €
Cajero	1.298,35 €	19.475,32 €
Grupo Profesional IV		
Administrativo	1.275,07 €	19.126,02 €
Auxiliar Administrativo	1.251,75 €	18.776,25 €
Área Funcional Segunda.		
(Tareas de Compra, Venta y Comerciales)		
Grupo Profesional I		
Jefe de Compras	1.298,35 €	19.475,32 €
Jefe de Ventas	1.298,35 €	19.475,32 €
Grupo Profesional II		
Encargado General	1.298,35 €	19.475,32 €
Jefe de Sucursales	1.298,35 €	19.475,32 €
Grupo Profesional III		
Jefe de Sección Mercantil	1.298,35 €	19.475,32 €
Encargado de Establecimiento	1.298,35 €	19.475,32 €
Grupo Profesional IV		
Dependiente de 1ª	1.298,35 €	19.475,32 €
Auxiliar de caja de 1ª	1.251,75 €	18.776,25 €
Viajantes, Comerciales y Autoventistas	1.298,35 €	19.475,32 €
Escaparatista	1.298,35 €	19.475,32 €
Dependiente de 2ª	1.169,43 €	17.541,43 €
Auxiliar de caja de 2ª	1.169,43 €	17.541,43 €

Área Funcional Tercera.		
(Tareas de Almacén, Reparto, Reposición y Auxiliares)		
Grupo Profesional II		
Jefe de Almacén	1.298,35 €	19.475,32 €
Grupo Profesional III		
Jefe de Taller	1.298,35 €	19.475,32 €
Grupo Profesional IV		
Profesional de Oficio	1.298,35 €	19.475,32 €
Grupo Profesional V		
Mozo, Vigilante, Ordenanza	1.251,75 €	18.776,25 €
Telefonista, Empaquetador, Conserje,	1.145,80 €	17.187,00 €
Limpiador 1ª, Ayudante de montaje	1.169,43 €	17.541,43 €
Limpiador	1.134,19 €	17.012,91 €
Ayudante de limpieza (contrato con anterioridad al 1 de enero	1.134,19 €	17.012,91 €
Plus de formación/mes	30,17	
Dieta	49,98	
Media Dieta	25,34	
Plus quebranto de moneda	39,45	

Nota: En cualquier caso, la retribución total mensual y anual no será inferior al SMI previsto para el ejercicio económico.

Anexo. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas del Comercio de Salamanca.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo l5 de la Ley 412023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, las partes suscriben el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio colectivo sectorial de comercio de Salamanca, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa y serán de aplicación subsidiaria en los supuestos en que las empresas ya tengan elaboradas medidas respecto a esta materia en concreto.

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato v no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 46 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se fomentará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal. Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, Independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la

carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI en este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.

Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de genero contenidas en la Ley 412023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

6. Protocolo de actuación frente al acoso v la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfobicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o haya ampliado el existente para incluirlas.

7. Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género

8. Régimen disciplinario: Se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo.

Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave: Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.

Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.