



JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO PARA LA PROVINCIA DE SEGOVIA

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector de Comercio, Código de Convenio 40000085011982, para el periodo 2014-2015; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la patronal la Asociación de Comerciantes Segovianos y de otra por la representación de los trabajadores las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.



Segovia, a 11 de noviembre de 2014.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO EN GENERAL DE SEGOVIA 2014-2015.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Segovia y regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas que se dediquen a actividades de Comercio en general y de las que, a título meramente ejemplificativo, se enuncian a continuación: Venta de automóviles, motocicletas y repuestos o accesorios; comercio de muebles y electrodomésticos; comercio de textiles, prendas de vestir, peletería y calzado; comercio de productos alimenticios, bebidas y tabaco; comercio de relojería, joyería, ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos; comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en los que la actividad principal sea la venta; comercio al por menor de libros, periódicos y artículos de papelería; comercio al por menor de animales de compañía y alimentos para los mismos en establecimientos especializados; comercio al por menor de artículos de segunda mano y tintorerías y lavanderías.

La negociación de convenios de empresa, se comunicará a la Comisión Paritaria de este Convenio, para su conocimiento.

Artículo 2.º Vigencia, duración y prórroga.

Se establece una duración de dos años, entrando en vigor con efectos del día 1 de enero de 2014, con independencia de la fecha de su publicación y finalizando el día 31 de diciembre del 2015.

Artículo 3.º Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten, se compensarán y absorberán hasta donde alcancen todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales más beneficiosas en las que, para los respectivos supuestos, contenga el Convenio.

Artículo 4.º Denuncia.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación entre las partes permaneciendo vigente hasta la firma del nuevo Convenio que le sustituya.

La Comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a solicitud de cualquiera de las partes y, en todo caso, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la denuncia del convenio. En el plazo máximo de quince días hábiles desde la constitución de la Comisión negociadora, se iniciarán las negociaciones de manera continuada.

Artículo 5.º Vinculación 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 tercero, 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 algunas de sus cláusulas y, como quiera que, conforme se pacta este Convenio su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, el mismo se entenderá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la comisión negociadora.

Artículo 6.º Jornada laboral.

Será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin que pueda exceder, en ningún caso, el cómputo anual de 1.790. La empresa, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, con los propios trabajadores, podrá establecer el horario. A falta de acuerdo, podrá distribuir de forma irregular un diez por ciento de la jornada.

Todas las empresas antes del inicio del año deberán tener expuesto en lugar visible el calendario laboral para el año en curso.



El descanso semanal de media jornada será el del sábado por la tarde durante todo el año. No obstante quedan excluidos de esta norma el comercio de muebles, pastelerías y souvenirs, por sus especiales características.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente deberá existir un descanso ininterrumpido de doce horas como mínimo.

Para modificar estos horarios será preciso el acuerdo de ambas partes, en presencia del Comité de Empresa o del Delegado de Personal, en su caso y donde no existan, con los propios trabajadores, respetando siempre las decisiones individuales.

Se podrá pactar la sustitución del medio día de descanso semanal de la tarde de los sábados por tiempo equivalente en cualquier otro día de la semana, pudiéndose acumular las horas para ser disfrutadas con periodicidad quincenal.

Cada hora de equivalencia sustitutiva por el trabajo en sábado por la tarde constará de 90 minutos, pudiendo cada empresario con sus propios trabajadores llegar a cualquier otro acuerdo compensatorio.

Trabajo en Domingos.

A) Con carácter general no se trabajará los domingos y días festivos salvo en las empresas cuya actividad consista en comercio de souvenirs, comercio de muebles y pastelerías.

B) El resto de las empresas, no obstante, podrán abrir sus establecimientos al público con la correlativa obligación de los trabajadores y trabajadoras de prestar servicios en los mismos, hasta cinco domingos y/o festivos cada año (de los establecidos en el calendario fijado por la Comunidad Autónoma). La Agrupación de Comerciantes Segovianos comunicará a los Sindicatos que han intervenido en la negociación del Convenio, los días que se llevará a cabo la apertura de los comercios en cada período anual, con una antelación de un mes a la fecha de trabajo en estos domingos/festivos. Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado, los trabajadores/as podrán elegir la compensación con carácter de mínimos:

1. Compensación económica: 11,62 euros por cada hora trabajada en domingo y/o festivo.
2. Compensación en descanso: 2 horas de descanso por cada hora trabajada, que se podrá acumular, de acuerdo entre las partes, a vacaciones y/o puentes.
3. Compensación mixta (económica y descanso): 6,36 euros por cada hora trabajada, más una hora de descanso por cada hora trabajada, que previo acuerdo entre las partes se podrá acumular a vacaciones y/o puentes.

Inventarios.

Las empresas que realicen balances e inventarios o pedidos fuera de la jornada laboral y que tendrán que ser estas actividades, en todo caso, pactadas y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se abonarán como si de horas extraordinarias se tratase.

Se consideran a estos efectos como horas completas las fracciones de éstas, siempre que esas fracciones superen los 30 minutos, no computándose en caso contrario.

Artículo 7.º Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar un total de 30 días naturales de vacaciones cada año, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de contar con menos de un año de servicio.

Previo acuerdo, el período vacacional podrá ser dividido en dos fracciones, la mayor habrá de ser disfrutada en el período del 1 de julio al 15 de septiembre, salvo en empresas de temporada o pacto en contrario.

Anualmente y antes del mes de noviembre, cada empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores para establecer el calendario anual vacacional para el año siguiente, el cual deberá ser expuesto en los tablones de anuncios dos meses como mínimo antes del inicio del disfrute del período vacacional del trabajador que inicie primero las vacaciones en dicha empresa y en todo caso antes del día 15 de enero de cada año.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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.

La situación de incapacidad temporal de un trabajador, como consecuencia derivada de accidente laboral o enfermedad profesional en período vacacional, interrumpirá automáticamente el disfrute de la citada vacación.

Las vacaciones no empezarán a contar ni en domingo, ni en festivo ni en día de descanso que le correspondiera librar.

De mutuo acuerdo y a propuesta del empresario, si el trabajador/a no disfrutara su período vacacional dentro de las fechas concretadas, tendrá derecho a que se le abone una bolsa de vacaciones de 161,00 euros.

El abono correspondiente al período de disfrute de las vacaciones será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador/a por todos los conceptos durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarse.

Artículo 8.º Organización del trabajo.

Las empresas que hubieran de implantar un nuevo sistema organizativo del trabajo, deberán abrir un período de consulta y negociación previo, con una duración mínima de 30 días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos más representativos, período que, si terminase sin acuerdo, posibilitará a los trabajadores afectados el poder acudir al organismo competente.

Artículo 9.º Tabla salarial.

Se pacta expresamente que, debido a la situación económica, los salarios de 2014 no experimenten aumento alguno permaneciendo, por tanto, vigentes los publicados para el 2013 en el Boletín Oficial de la Provincia de 3 de agosto de 2012. Para el 2015, se pacta un incremento de dichos salarios del 0,5% y que se reflejan en la tabla adjunta como anexo n.º 1.

Artículo 10. Plus nocturno, de tóxico, penoso y peligroso.

A) Plus nocturno. Los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base del Convenio de su categoría profesional.

Se entiende que la jornada nocturna estará comprendida entre las 22 y las 6 horas, abonándose el citado plus en función de las horas nocturnas trabajadas.

B) Plus de Tóxico, Peligroso y Penoso. Los trabajadores/as que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos, percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base Convenio de su categoría profesional.

Artículo 11. Antigüedad.

Desde el 1 de enero de 1997 las bases de cálculo para la antigüedad permanecen inalterables en las cuantías establecidas en las tablas salariales del año 1996, según el anexo n.º 2.

Desde el 1 de enero de 1997, el porcentaje de cálculo para la antigüedad está fijado en cuatrienios del 6% del salario base, reconociendo como consolidadas las situaciones personales existentes al 31 de diciembre de 1996; igualmente, el importe por el concepto de antigüedad no podrá exceder del equivalente al 30% del salario base que se perciba en cada momento. Se exceptúa de esta regla los trabajadores que desde el 1 de enero de 1997 hubieran superado el porcentaje del 30%, en este caso, el importe generado por antigüedad permanecerá inalterable a lo largo de la relación laboral, salvo que ulteriores elevaciones del salario base obligasen a complementar el citado importe para ajustarlo al 30% antes mencionado.

**Artículo 12. Antigüedad en los contratos eventuales.**

Todo trabajador vinculado a la empresa por contrato de duración determinada, tendrá derecho al percibo de un premio de antigüedad consistente en el 1% anual sobre el salario base. En el supuesto de pasar a formar parte de la plantilla con carácter fijo, el tiempo de permanencia eventual será computado como de antigüedad real en la empresa.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Los afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias.

Estas gratificaciones habrán de percibirse dentro de la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre, y se abonarán a razón de salario base más antigüedad.

Las gratificaciones pasarán a abonarse por sextas partes, excepto la de marzo, también llamada de beneficios, que se corresponderá con la permanencia en la empresa durante todo el año anterior, abonándose parcial y proporcionalmente en caso de no completarse el período de permanencia. La de julio se devengará por la permanencia en la empresa desde el día 1 de enero al 30 de junio, abonándose parcial y proporcionalmente en caso de no completarse el período de permanencia. La de diciembre se devengará por la permanencia en la empresa desde el día 1 de julio al 31 de diciembre, debiendo abonarse parcial y proporcionalmente en caso de no completarse el período de permanencia.

Artículo 14. Plus de asistencia.

Plus de Asistencia. El plus de asistencia es el que para cada categoría laboral se expresa en las tablas salariales como anejo n.º 1.

El plus de asistencia se percibirá por día efectivo de trabajo, se abonará proporcionalmente en función de la jornada realizada, sin que proceda su abono en el supuesto de no asistencia al trabajo, sea cual fuese la causa.

Durante el período de vacación anual del trabajador, se percibirá el plus de asistencia en la cuantía que resulte de computar la media que hubiere percibido de plus en los tres meses inmediatos anteriores al disfrute de la vacación.

Artículo 15. Locomoción y dietas.

Quedan establecidas en las siguientes cuantías:

- Si el trabajador tuviere que realizar fuera de su domicilio una comida: 13,72 euros.
- Si el trabajador tuviere que realizar fuera de su domicilio dos comidas: 27,52 euros.
- Si el trabajador tuviere que realizar fuera de su domicilio dos comidas y pernocta: 41,17 euros.

Para el supuesto en el que el trabajador tuviera que desplazarse como consecuencia del trabajo, fuera del domicilio del centro de trabajo, y quisiese utilizar voluntariamente su propio vehículo, las empresas le abonarán un importe equivalente a 0,31 euros por cada kilómetro. Estas cantidades se incrementarán, para el año 2015 en el mismo porcentaje de aumento de los salarios.

Artículo 16. Quebranto de moneda.

Los trabajadores, independientemente de la categoría laboral que ostenten, y con responsabilidad en una caja de dinero, tendrán derecho al quebranto de moneda, en la cuantía de 12,68 euros mensuales. Esta cantidad se incrementará, para el año 2015 en el mismo porcentaje de aumento de los salarios

Artículo 17. Descuentos sobre los artículos de venta.

Los trabajadores tendrán derecho a obtener una reducción o descuento sobre el precio de los artículos que expendan el establecimiento donde preste sus servicios, consistente en un mínimo del 20% sobre el precio de venta al público, o el 15% de incremento sobre el precio de coste más impuestos, lo más favorable para el trabajador.

Los artículos podrán ser adquiridos tanto para el propio trabajador como para las personas que convivan con él.

Artículo 18. Ropa de trabajo.

A los trabajadores se les proveerá por parte de las empresas de los uniformes, blusones o monos de trabajo, según las actividades y situaciones en que el uso lo viene aconsejando.



La provisión de las prendas se hará al comenzar la relación laboral y en número mínimo de dos al año, según las necesidades y desgaste de ellas, que se repondrán en las siguientes anualidades.

Si la empresa obligada no proveyese de la ropa a su personal, habrá de hacerles entrega de la cantidad de 92,46 euros, como compensación, y por una sola vez.

En los puestos de trabajo en que se precise el uso del calzado de seguridad habrá de proveerse del mismo al trabajador en un número mínimo de uno al año siendo repuesto según las necesidades y desgaste del mismo.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, motivadas por razones coyunturales o estructurales y con absoluto respeto a la normativa aplicable a estos supuestos, podrá convenirse, entre el empresario y cada trabajador afectado, su compensación bien en metálico con incremento del 75% sobre el importe de la ordinaria, bien con tiempo de descanso, con un incremento del 75% de tiempo sobre cada hora. La fórmula de cálculo de la hora extraordinaria será como sigue:

$$\frac{(SB + A \times 455) + (PA \times 312)}{1.790} \quad \times 1,75$$

SB: Salario base día.

A: Antigüedad día.

PA: Plus asistencia diaria.

455: Días de percepción salarial en un año.

312: Días de percepción del plus de asistencia.

Artículo 20. Premio de vinculación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que, en el momento de cumplir 60 años de edad, tengan acreditada una antigüedad mínima de 10 años en el sector, disfrutarán a partir de los citados 60 años de un período de vacaciones adicional, de 15 días anuales, independiente de los 30 días reglamentarios hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

Tanto en el año de cumplimiento de los 60 como en el correspondiente a los 65 años, el período de vacación adicional será proporcional al período comprendido entre la fecha de cumplimiento y hasta finalizar el año, en el primer caso; y desde el inicio del año hasta la fecha de cumplimiento en el segundo.

Las citadas vacaciones extraordinarias se disfrutarán en período distinto e independiente de las vacaciones anuales reglamentarias, concretándose, en cuanto a fechas, de común acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado.

Artículo 21. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal (IT) en cualquiera de los supuestos, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario, desde el primer día de la baja.

Artículo 22. Plus de idioma.

En el supuesto de que por los empresarios se exigiese a los trabajadores el conocimiento práctico de algún idioma distinto del español, se les abonará un plus especial, consistente en el 10% del salario base que le corresponda por su categoría.

Artículo 23. Ayuda a hijos minusválidos.

Se establece para todos los trabajadores que tengan hijos con minusvalía igual o superior al 33% una ayuda por parte de las empresas de 123,62 euros anuales, pagaderas en el mes de octubre de cada año.

Artículo 24. Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

El ingreso de los/as trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.



Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial y en prácticas.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del colectivo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 25. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento.

Maternidad

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, 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.

- En los casos de partos prematuros con falta de peso y 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 trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

- En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

- En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

- En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

- La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

- En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



- En los supuestos 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 que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica 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.

En todos los casos expuestos, la suspensión no genera derecho de retribución alguno, sin perjuicio de las prestaciones a que se tenga derecho por la Seguridad Social.

Paternidad.

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, sin retribución, sin perjuicio de la prestación por parte de la Seguridad Social, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

- En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

- El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

- La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

Este permiso podrá disfrutarse, a continuación de los días de permiso por nacimiento y hasta 13 días después de la terminación de la suspensión por maternidad, a opción del trabajador.

Excedencia por cuidado de familiares.

- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

- En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

- Durante el primer año del periodo de excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Estas excedencias, podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

- Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, síquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho 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.

- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador.

*Permisos Retribuidos.*

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho a ausentarse una hora de su puesto de trabajo, que podrán usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

- Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, sin retribución, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de estos permisos corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Extinción del Contrato de Trabajo.

- Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37.4, 4 bis y 5 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Protección por maternidad.

- Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho, siempre que fuese posible, a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia, en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 26. Período de prueba y contratación.

Para todas las contrataciones, se establece un período de prueba cuya duración será de 15 días para las categorías laborales que no requieran titulación y de dos meses para los que requieran titulación, salvo cuando se trate de contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, regulado por el Real Decreto-Ley3/2012 de 10 de febrero, en cuyo caso el periodo de prueba tendrá una duración de un año.

Empleo estable: Con el objetivo de disminuir la temporalidad en la contratación se tenderá a la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, formación, interinidad, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y de relevo existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio.

Tipos de contrato:

Se establecen las siguientes modalidades de contratación:

1.º Contrato en prácticas:

La duración de contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. La retribución será del 90% de la correspondiente a la de su categoría profesional que marque el Convenio.

**2.º Contrato para la formación y aprendizaje:**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la edad máxima para concertar estos tipos de contratos será la de 30 años. La formación teórica del trabajador/a deberá distribuirse a lo largo de vigencia total del contrato. Los salarios a percibir por el trabajador/a serán del 90% de los que corresponda para cada categoría en las tablas salariales recogidas en este Convenio. La duración del contrato será de seis meses a tres años.

3.º Contrato a tiempo parcial:

Si la existencia de vacantes determinara la necesidad de efectuar nuevas contrataciones los trabajadores contratados a tiempo parcial, que cumplieran los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones que pudieran efectuarse, para ampliar su jornada de trabajo. Si un trabajador optara voluntariamente por sustituir una jornada completa por otra parcial, quedará garantizado su derecho a recuperar su situación original en cualquier momento.

4.º Contrato de obra o servicio determinado:

En el mismo ha de figurar claramente el objeto de la contratación.

5.º Contrato eventual por circunstancias de la producción:

La duración máxima, siempre por causas justificadas, podrá ser de hasta 12 meses en un período de 18 meses. Cuando la acumulación de tareas se dé en las mismas fechas durante dos años consecutivos, los trabajadores contratados para este fin, pasarán a ser fijos discontinuos. Los contratados para uno o más días a la semana conservarán respecto a los demás días, los beneficios de la contingencia de desempleo en el sistema de la Seguridad Social. Los contratos temporales pactados por tiempo inferior al total podrán prorrogarse, por una sola vez.

6.º Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores:

Es el regulado por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero y demás normas vigentes.

7.º Contrato de relevo:

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser contratados bajo esta modalidad, para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador/a de la empresa que se jubila de manera parcial.

2. La contratación de estos trabajadores/as será indefinida, en este contrato se contemplará el nombre del trabajador/a al que se releva, desempeñando tareas del mismo grupo profesional o categoría.

3. El horario de estos trabajadores/as no podrá simultanearse con el del trabajador/a relevado, por lo que necesariamente habrá de completarse éste.

8.º Contrato de interinidad:

El personal interino es el que se contrata para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo (como consecuencia de permisos, incapacidad temporal, ausencia por maternidad/paternidad, vacaciones, cuidados a familiares y riesgos durante el embarazo, excedencia especial o cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente), debiendo indicarse en el contrato, el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Los trabajadores/as así contratados pasarán a ocupar el puesto de trabajo del trabajador/a sustituido en el caso de que no se produzca la incorporación de este último, pasando el interino a ocupar el puesto, excepto los complementos "ad personam" que tuviera reconocidos el sustituido.

9.º Conversión de contratos temporales en indefinidos:

Todos los contratos temporales existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente Convenio, podrán convertirse en contratos indefinidos.

Preaviso de cese.

En caso de contrataciones temporales, el empresario deberá comunicar al trabajador con una antelación mínima de quince días el cese en el trabajo debiendo acompañar a dicha comunicación la



propuesta de liquidación de partes proporcionales de pagas extras y/o vacaciones. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, la empresa estará obligada a abonar junto con la liquidación el importe de tantos días de salario como días falten de preaviso. En idéntico sentido, el trabajador que desee cesar al servicio de la empresa, deberá preavisar a ésta con el mismo plazo aludido, pudiendo, en caso contrario, descontar la empresa de la liquidación el importe de tantos días de salario como días falten para cumplir el aludido plazo.

Artículo 27. Definición de categorías y período transitorio.

Si durante la vigencia del Convenio se crearan grupos profesionales se sustituirán las categorías profesionales por éstos.

A) Definición de categorías:

- Director: Es quien da 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.

- 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.

- 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, etc.

- 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 ventas que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

- Jefe de Almacén: Es el que está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

- Jefe de Sucursal: Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

- Jefe de Supermercado: Es el trabajador que está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

- Jefe de Grupo: Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

- Jefe de Sección Mercantil: Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deban efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

- Encargado de Establecimiento: es el que está al frente de un pequeño establecimiento bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar ingresos, etc.

- Dependiente Mayor: El dependiente que lleve en el mismo puesto de trabajo diez años y acredite un mínimo de 120 horas de formación no reglada, pasará automáticamente a la categoría de dependiente mayor.

- Dependiente: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

- Viajante: Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofertar 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.

- Ayudante: Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

- Aprendiz: Es el trabajador mayor de 16 años y menor de 18 años, ligado a la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de dependiente.

- 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.

- Contable: Es el que lleva los libros de contabilidad de una empresa.

- Secretario: Es el que a las órdenes inmediatas de un Director, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierne entrevistas, etc.

- Cajero: Es el trabajador que se dedica, exclusivamente, a las labores de cobros y pagos manejando una caja.

- Oficial Administrativo: Es quien en posesión de 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 capacidades analítica, gestión de informes, transcripción de libro de contabilidad.

- Operador de Máquinas: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

- 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, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, etc.

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

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

- Profesional de Oficio: Los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primero, Oficial segundo o Ayudante.

Se adscriben a esta categoría de Oficiales de Primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el esmero en la realización de su cometido y de rendimiento.

Se adscriben en la categoría de Oficial de Primera los conductores de vehículos de motor de explosión, cuando tengan conocimientos para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica y de segunda en otro caso.

- Ayudante de Oficio: Trabajador que previo el oportuno aprendizaje tenga aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

- Mozo especializado: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos, como embalar, etc.

- Mozo: Es el que efectúa el transporte de mercancías dentro y fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisen enfardado embalado y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan esfuerzo muscular.

B) Promoción Profesional:

Aprendices: Concluido el período de aprendizaje, máximo de dos años, pasará automáticamente a la categoría de Ayudante, en todo caso cuando la preparación del aprendiz así lo aconseje, queda facultada la empresa para reducir el período de aprendizaje.

Ayudante: Concluido el período máximo de tres años, pasará automáticamente a la categoría de Dependiente.



Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Caja: Concluido el período máximo de tres años, pasará automáticamente a la categoría de Oficial Administrativo, si existiere vacante en la empresa.

Mozo: Con dos años de permanencia en la categoría, y siempre que el trabajador acredite un mínimo de 120 horas de formación no reglada, pasará automáticamente a la categoría de Mozo Especializado.

Ayudante de oficio y mozo Especializado: Con dos años de permanencia en la categoría, y siempre que el trabajador acredite un mínimo de 120 horas de formación no reglada, pasará automáticamente a la categoría de Profesional de Oficio de 2.^a.

Profesional de Oficio de 2.^a: Con dos años de permanencia en la categoría, y siempre que el trabajador acredite un mínimo de 120 horas de formación no reglada, pasará automáticamente a la categoría de Profesional de Oficio de 1.^a.

Artículo 28. Modificación de las condiciones de trabajo y extinción de contratos de trabajo por causas objetivas.

Tanto en el supuesto de modificación de las condiciones de trabajo individuales como en las colectivas, se requerirá la comunicación previa al trabajador afectado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de 15 días.

Si el trabajador/a o trabajadores/as afectados/as optasen por la rescisión de sus contratos, tendrá derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de antigüedad o la parte proporcional, con el tope de nueve mensualidades, computándose la fracción de mes como unidad completa.

El trabajador/a tendrá derecho a designar por escrito la persona que desee esté presente en el acto de la firma en los casos que tenga carácter de finiquito.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

En el supuesto de extinción del contrato por alguna de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52. c) del Estatuto de los Trabajadores, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.
- c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c) antes aludido, del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. Durante el período de preaviso se tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Artículo 29. Movilidad geográfica.

Autorizado el traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo las compensaciones correspondientes, o a extinguir su contrato mediante la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con el tope de doce mensualidades.

Artículo 30. Cláusula de desvinculación.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio y que afecten a las siguientes materias:

- 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 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 dos 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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 el 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 cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 31. Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días hábiles en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento del mismo, hospitalización, intervención quirúrgica, accidente o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando sea necesario realizar un viaje al efecto, serán 4 días.
- En los casos de enfermedad grave u hospitalización, de los parientes a los que se refiere el punto anterior, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua, previo aviso a la



empresa (en el momento de producirse el hecho causante, durante el mismo o, en los casos de hospitalización con posterioridad al alta).

- Por el tiempo indispensable para acompañar a hijos menores de 18 años y personas dependientes, a la asistencia sanitaria con la correspondiente justificación.

- Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos, tanto por consanguinidad como por afinidad. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuviera que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kms de ida y vuelta, siempre que el hecho tenga lugar en territorio nacional. Cuando el hecho tenga lugar fuera del territorio nacional, serán de cuenta del trabajador y se recuperarán de mutuo acuerdo con el empresario y, en caso de desacuerdo, se considerarán disfrutados como vacaciones.

- Tres días por traslado del domicilio habitual.

- El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes de carácter oficial, con la posterior justificación.

- Para obtener el carné de conducir o para la renovación del DNI.

- Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación, comprendido el tiempo del sufragio activo.

- En caso de visita médica a la Seguridad Social o Mutua y mediante justificación de consulta, se concederá el tiempo necesario para la misma.

- Licencia post parto: Los permisos por alimentación de un menor de nueve meses podrán ser disfrutados optativamente por el padre o la madre siendo de una hora de disminución de la jornada diaria que podrá aplicarse al inicio o al final de la misma durante un período de nueve meses.

Posibilidad de acumular, mediante acuerdo con el empresario, el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida a continuación del descanso por maternidad, totalizando 19 días.

Al término de la licencia post parto la trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo habitual previo dictamen del servicio médico de que aquél no perjudica a la trabajadora o al hijo durante el período de lactancia.

- Un día de libre disposición, con el preaviso de 24 horas, que previo acuerdo con el empresario, podrá ser acumulado a la vacación anual reglamentaria.

- Permiso no retribuido: Previa notificación a la empresa la trabajadora o en su caso el trabajador, dispondrá de un crédito de hasta cincuenta horas anuales de permiso no retribuido para cuidar al menor que con él conviva. Cada vez que el trabajador/a haga uso de este derecho, deberá hacerlo por un mínimo de 3 horas.

Artículo 32. Reconocimiento médico.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la realización anual de un reconocimiento médico libre de cargos. Los trabajadores se someterán, además, a cualquier otro reconocimiento médico que pudiera decidir la empresa, corriendo por cuenta de ésta los gastos que se deriven.

Artículo 33. Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguros y saludable se tiene que articular a través de la integración de seguridad y la salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Comisión Paritaria.

Al amparo del presente convenio la comisión paritaria podrá crear la figura del Delegado de Prevención del Sector de Comercio con dedicación plena a tareas

de protección y prevención de Seguridad y Salud de los trabajadores/as afectados por el convenio sectorial.

Evaluación de riesgos.

El empresario se compromete a informar a los delegados de prevención de la realización de la evaluación de riesgos, para que puedan participar activamente en la misma. La evaluación contem-



plará todo tipo de riesgos, y profundizará en la detección de riesgos de tipos ergonómico, químico, psicosocial, y medio ambiental. El delegado de prevención podrá proponer la reevaluación de los puestos cuando lo considere oportuno.

La planificación de la actividad preventiva, se realizará por decisión consensuada de la empresa y los trabajadores. En ella se integrará la vigilancia a la salud y la formación en temas de emergencia. Tendrá asignados, los recursos necesarios, así como los responsables, plazos y su seguimiento, será compartido con los delegados de prevención.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de copia actualizada de toda la documentación relativa a la prevención, y podrán solicitar cuantos informes y estudios considere oportunos.

Los representantes legales de los trabajadores participarán en el establecimiento y seguimiento de los indicadores de prevención necesarios, para asegurar la mejora continua y una adecuada gestión de la prevención.

Decisión de Mutua y Servicio de Prevención Ajeno.

La elección de una nueva Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, servicio de prevención y cualquier servicio adicional necesario, se realizará, previa consulta, con los representantes de los trabajadores/as.

Vigilancia a la salud.

Estará incluida dentro de la planificación de la actividad preventiva, se realizará en función a los riesgos inherentes al puesto, y de acuerdo a los protocolos oficiales, Estos protocolos se aplicarán como mínimo una vez al año haciendo hincapié en las enfermedades profesionales propias del sector.

La vigilancia a la salud será voluntaria menos en el caso que obligue la ley o se considere necesario para el buen seguimiento, acordado por las empresas y los representantes legales de los trabajadores. En todo caso el empresario informará al trabajador de una forma clara del objeto de la vigilancia a la salud y de su relación con el puesto, cuando le proponga su realización.

Formación.

La formación en prevención de riesgos laborales a los trabajadores, será adecuada a las tareas realizadas en los puestos, incluyéndose un capítulo de buenas prácticas, destinado a informar y evitar enfermedades profesionales y accidentes más comunes. Su contenido, programación y seguimiento será tratado en los Comité de Seguridad y Salud y tendrán la duración legalmente establecida y será repetida con la frecuencia adecuada. Se hará especial hincapié en la formación a mandos intermedios, y sus responsabilidades.

En el caso de que existan trabajadores inmigrantes en plantilla, se debe adecuar la formación para que sea comprensible.

Los delegados de prevención estarán presentes en la formación y podrán intervenir recordando los temas preocupantes del sector y explicando sus funciones a los trabajadores.

Condiciones ambientales.

El empresario garantizará que el ambiente de trabajo es el adecuado, en cuanto a la presencia de humos y ruido ambiental, así como condiciones térmicas e higrométricas. Para ello se revisaran los locales de trabajo, asegurando que están dotadas de sistemas de ventilación y los niveles de ruido son adecuados. A los trabajadores sometidos a este tipo de puestos se les realizará un correcto seguimiento, aplicando los protocolos de vigilancia a la salud.

Ergonomía.

El empresario se compromete a promover en su empresa la adaptación del puesto de trabajo al trabajador en lo posible y a revisar la ergonomía de los útiles de trabajo. Estas consideraciones estarán presentes sobre todo en las nuevas adquisiciones de bienes y equipos, que serán consultadas a los trabajadores, y que en lo posible serán adaptables a cualquier trabajador.

El empresario deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar o minimizar, las situaciones de manipulación manual de las cargas, los sobreesfuerzos y los movimientos



repetitivos. Estas situaciones, que actualmente provocan un elevado número de accidentes y enfermedades profesionales en el sector, han de evaluarse mediante métodos oficialmente reconocidos, y se aplicarán los protocolos de vigilancia a la salud oficiales para ellos. Los trabajadores, serán formados en buenas prácticas para evitar en lo posible las lesiones.

Sustitución de Tóxicos.

Como líquidos de limpieza o desengrasado se emplearán, preferentemente los que entrañen menos riesgos para la salud y el medio ambiente. Los productos estarán correctamente etiquetados y los trabajadores/as serán informados y formados sobre su correcta manipulación en el primer uso del producto.

Todos los trabajadores tendrán a su disposición la ficha técnica de seguridad de los productos y estarán formados acerca de su buen uso.

En lo posible se promoverá la sustitución de los productos por otros que entrañen menos riesgo para las personas y el medio ambiente.

El empleo de productos tóxicos, estará recogido en la evaluación de riesgos y en la vigilancia de la salud, a fin de evitar la proliferación de cánceres, alergias, sensibilizaciones etc.

Protección de La Maternidad.

Dada la repercusión que el desempeño de ciertas labores puede tener en las embarazadas, se hace necesaria la consideración especial de estos trabajadores sensibles, con la adopción de medidas especiales, como el cambio de puesto o el cambio de jornada

La empresa y la representación legal de los trabajadores elaborarán las reglas de adaptación en lo posible de las condiciones de trabajo de las trabajadoras embarazadas a fin de evitar su exposición a riesgos que puedan repercutir sobre el embarazo o lactancia (actividades excluidas, descansos, reducción de jornada, horario flexible, evitación de trabajos nocturnos, etc.).

La empresa y la representación legal de los trabajadores elaborarán un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgos a efectos de maternidad para aquellos casos en que no sea posible la adaptación de las condiciones de trabajo.

La empresa establecerá medidas que garanticen una movilidad funcional de la trabajadora embarazada no vejatoria para su integridad profesional (prohibición de ocupar puestos de trabajo de inferior categoría).

Drogodependencias.

Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral con la participación de la representación legal de los trabajadores que será quien conjuntamente decidan la vía más correcta.

Riesgos Psicosociales.

Los riesgos psicosociales, han de estar presentes en la evaluación de riesgos.

La empresa se compromete a fomentar un buen clima y ambiente de trabajo, prestando especial atención dentro del comité de seguridad y salud a los casos que puedan darse de acoso, stress y discriminación, promoviendo si fuera necesario la puesta en marcha de protocolos a estos efectos. Los RL T serán consultados previamente de los cambios que puedan afectar de manera importante a la organización del trabajo.

Medio Ambiente

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el arto 5.2 de la Ley 11/003 de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León. Los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto de los Delegados de Prevención, recibirán periódicamente información relativa a los planes de actuación en esta materia, pudiendo presentar propuestas y participar en la gestión medioambiental de la empresa.

**Artículo 34. Comisión paritaria de interpretación y arbitraje.**

Se crea la comisión y seguimiento del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Dicha comisión estará integrada por dos representantes de cada una de las partes intervinientes en la negociación.

Funciones:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, que puedan afectar a su contenido.
- En caso de falta de acuerdo, las partes podrán buscar la mediación o arbitraje de un tercero, a cuya decisión se someterán.
- Realizar informes que sean requeridos por los Organismos y Autoridades Laborales.

Artículo 35. Pólizas de seguros.

Las empresas concertarán una póliza de seguros o asumirán por su cuenta el riesgo de muerte o invalidez absoluta de los trabajadores a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta la cantidad de 15.000 euros, durante la vigencia del Convenio.

Se excluyen expresamente de esta cobertura aquellas situaciones que traigan causa de embriaguez o toxicomanía del trabajador.

La entrada en vigor de este seguro lo será a partir del vencimiento de la última póliza.

Artículo 36. Derechos sindicales.

Para representar y defender los intereses de los sindicatos y a quienes representan, y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación, se reconoce la figura del delegado sindical.

El delegado sindical podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.

Tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos para los miembros del Comité o delegados de Personal.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato al que representan.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa, con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, así como en materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo o traslado de los trabajadores.

Las empresas pondrán a libre disposición de las secciones sindicales y trabajadores un tablón de anuncios en cada centro de trabajo. Los delegados de personal, miembros del comité de empresa y secciones sindicales podrán acumular sus horas sindicales en una bolsa anual conjunta o individualmente, con el preaviso de 10 días.

Artículo 37. Parejas de hecho.

En relación con todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el vigente Convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

- a) Certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de la localidad donde residan.
- b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador/a y los de su pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados.
- c) El beneficio se generará en el momento mismo de la presentación de los citados documentos.

Artículo 38. Excedencia voluntaria.

1.º- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y



no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

2.º- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera lugar a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin, al que, en su caso, se viniera disfrutando. Las solicitudes deberán ser resueltas dentro de los 15 días naturales siguientes a su presentación.

Artículo 39. Violencia de género.

Suspensión de la Relación Laboral

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, siempre que se acredite documentalmente a la empresa la existencia de dicha situación.

Faltas de Asistencia

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por la situación de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios; dichas ausencias no se computarán a efectos de despido colectivo como absentismo laboral.

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro 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 con reserva del puesto de trabajo que ocupara por un plazo máximo de seis meses; una vez finalizado dicho plazo cesará la obligación de reserva del puesto de trabajo.

Despido Nulo

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

Artículo 40. Acoso sexual.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante"

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

En línea con la Recomendación de la Comunidad Europea relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a que exista en la empresa un ambiente laboral exento de acoso sexual, previniendo y, en su caso, sancionando estas situaciones cuando sucedan.

Artículo 41. Formación.

Se acuerda que los trabajadores afectados por el presente Convenio dispongan de información adecuada para promover un mejor desarrollo personal y profesional.

Las empresas de las que dependan los trabajadores afectados por este Convenio, procurarán, en todo momento, ofrecer a sus trabajadores una oferta formativa suficiente.



De cualquier modo, la iniciativa que se adopte, no tendrá coste económico alguno para el trabajador.

Se establece la siguiente regulación a este respecto:

- Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los permisos individuales de formación.

- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a permisos para exámenes en los siguientes términos:

- Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa, que no podrá subordinar la concesión de tales permisos a las necesidades productivas o a la organización del trabajo y que habrán de abarcar el tiempo necesario de duración de la prueba así como los posibles viajes de ida y vuelta.

La Comisión Paritaria del presente Convenio, en este ámbito, asume el compromiso de fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector, promover planes de formación en el ámbito del Convenio, promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, contribuir a la eficacia económica del sector mejorando la competitividad de las empresas, promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto a empresas como a trabajadores, a través de la 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio podrán ser abonados por las empresas a sus trabajadores hasta el último día del segundo mes de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio ha sido negociado por las centrales sindicales de UGT y CCOO por parte de los trabajadores y la Agrupación de Comerciantes Segovianos por parte de los empresarios.

ANEXO N.º 1

TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO APLICABLE DESDE 1 DE ENERO DE 2014. (SIN AUMENTO SOBRE LAS DEL AÑO ANTERIOR PUBLICADAS EN EL BOP DEL 3-AGOSTO-2012).

Categorías profesionales	Salario mes 2014	Plus asistencia 2014
Mercantil técnico no titulado:		
Director	1.144,43	1,49
Encargado general, jefe de personal, jefe de compras, jefe de ventas y jefe de almacén	987,35	1,24
Jefe de sucursal, supermercado y jefe de grupo	916,88	1,17
Jefe de sección mercantil y encargado de establecimiento	882,83	1,10
Mercantil:		
Dependiente mayor	916,19	1,18
Dependiente y viajante y corredor de plaza	842,18	1,07
Ayudante	707,08	0,92
Aprendiz	589,68	0,48



Categorías profesionales	Salario mes 2014	Plus asistencia 2014
Administrativos:		
Jefe de sección administrativa	910,54	1,17
Contable, secretario, cajero, oficial administrativo y operador de máquinas	867,54	1,10
Auxiliar administrativo, y auxiliar de caja	842,12	1,10
Personal de servicios:		
Escaparatista	872,01	1,10
Profesional de oficio de 1. ^a	842,12	1,07
Profesional de oficio de 2. ^a	788,40	1,01
Ayudante de oficio y mozo especializado	729,62	0,95
Mozo	695,57	0,92
<i>Dieta 2 comidas y pernocta 41,17 €.</i>		
<i>Dieta 2 comidas: 27,52 €.</i>		
<i>Dieta 1 comida: 13,72 €.</i>		
<i>Kilometraje: 0,31 €.</i>		

TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO APLICABLE DESDE 1 DE ENERO DE 2015. (INCREMENTO DEL 0,50% SOBRE LAS PUBLICADAS EN EL BOP DEL 3-AGOSTO-2012)

Categorías profesionales	Salario mes 2015	Plus asistencia 2015
Mercantil técnico no titulado:		
Director	1.150,15	1,50
Encargado general, jefe de personal, jefe de compras, jefe de ventas y jefe de almacén	992,29	1,25
Jefe de sucursal, supermercado y jefe de grupo	921,46	1,18
Jefe de sección mercantil y encargado de establecimiento	887,24	1,11
Mercantil:		
Dependiente mayor	920,77	1,19
Dependiente y viajante y corredor de plaza	846,39	1,08
Ayudante	710,62	0,92
Aprendiz	592,63	0,48
Administrativos:		
Jefe de sección administrativa	915,09	1,17
Contable, secretario, cajero, oficial administrativo y operador de máquinas	871,88	1,11
Auxiliar administrativo, y auxiliar de caja	846,34	1,11
Personal de servicios:		
Escaparatista	876,38	1,11
Profesional de oficio de 1. ^a	846,34	1,08
Profesional de oficio de 2. ^a	792,34	1,02
Ayudante de oficio y mozo especializado	733,27	0,95
Mozo	699,05	0,92
<i>Dieta 2 comidas y pernocta 41,38 €.</i>		
<i>Dieta 2 comidas: 27,66 €.</i>		
<i>Dieta 1 comida: 13,79 €.</i>		
<i>Kilometraje: 0,31 €.</i>		

**ANEXO N.º 2****BASES DE CÁLCULO PARA LA ANTIGÜEDAD**

Categoría	Base mensual
Mercantil técnico no titulado:	
Director	754,59
Encargado general, jefe de personal, jefe de compras, jefe de ventas y jefe de almacén	651,08
Jefe de sucursal, supermercado y jefe de grupo	604,62
Jefe sección mercantil y encargado de establecimiento	580,22
Mercantil:	
Dependiente mayor	604,14
Dependiente, viajante y corredor de plaza	555,34
Ayudante	466,26
Aprendiz	458,64
Administrativos:	
Jefe de sección administrativa	600,39
Contable, secretario, cajero, oficial administrativo y operador de máquinas	572,09
Auxiliar administrativo y auxiliar de caja	555,34
Personal de servicios:	
Escaparatista	576,27
Profesional de oficio de 1. ^a	555,34
Profesional de oficio de 2. ^a	519,88
Ayudante de oficio y mozo especializado	481,11
Mozo	458,64