II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
Oficina Territorial de Trabajo
Sección de mediación, Arbitraje y Conciliación

Resolución de 21 de noviembre de 2014, de la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Sector de Comercio Textil de la provincia de Zamora para los años 2014-2016.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Sector de Comercio Textil de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 con Código de Convenio numero 49000805011981 así como los anexos que lo acompañan, suscrito de una parte por ATEZA y de otra por los sindicatos CC.OO y UGT con fecha 14 de octubre de 2014 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

RESUELVO

- *Primero:* Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zamora, a veintiuno de noviembre de dos mil catorce.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Territorial 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201303765

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL DE ZAMORA

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º- Ámbito funcional, personal y territorial. El presente convenio colectivo que suscribe la Asociación Zamorana de Empresarios de Comercio Textil "ATEZA" y las Centrales Sindicales UGT y CC OO será de aplicación para todas las empresas cuya actividad principal sea la de Comercio Textil, independientemente de cual fuese la forma jurídica de su constitución, establecidas en la provincia de Zamora y para todos los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional presten servicios en ellas.

Artículo 2.º- Ambito temporal y vigencia. Este convenio que sustituye y anula al anterior vigente en la actualidad tendrá una duración de tres años desde el 01/01/14 hasta el 31/12/16.

Artículo 3.º- Denuncia y prórroga. Este convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2016. No obstante, su contenido se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto en cuanto se firme nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4.º- Condiciones más beneficiosas. Se respetarán las condiciones mínimas de derecho necesario reconocidas a los trabajadores por el Estatuto de los Trabajadores y demás Reglamentaciones y Legislación Laboral, sin perjuicio de las personales más beneficiosas y de las mejoras que se establecen en el presente convenio.

Artículo 5.º- Vinculación a la totalidad. Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6.º- Jornada laboral. Dejando claramente establecido que el horario comercial es independiente y distinto del horario laboral y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada laboral, en cómputo anual, es la que resulta de las previsiones establecidas sobre la materia en este capítulo, determinándose que la jornada ordinaria semanal, será de lunes a sábado y no excederá de 40 horas de trabajo efectivo en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre y de 39 horas semanales en los restantes meses del año. El cómputo anual de la jornada es de 1.776 horas de trabajo efectivo.

En ningún caso se podrá realizar por los trabajadores con contrato a tiempo completo una jornada diaria de trabajo inferior a seis horas, ni superior a nueve horas, salvo los sábados en los que no se trabaje por las tardes en los que la jornada ordinaria en horario de mañana, no podrá ser inferior a tres horas ni superior a cinco.

R-201303765

Las horas que se realicen sobre la jornada laboral diaria por inventarios se compensarán a los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de este convenio.

Artículo 7.º- Tardes de sábados. Con carácter general no se trabajará la jornada de tarde de los sábados de los meses de julio y agosto, pudiendo hacerlo el resto del año.

Asimismo, se faculta a las empresas para que en los meses en que pueda trabajarse las tardes de los sábados puedan establecer, en todo o en parte, la obligación de trabajar en la jornada de los sábados.

Los trabajadores que presten servicio en las tardes de los sábados tendrán derecho a un descanso en los términos que se dirá y que se establecerá mediante turnos que fijará el empresario de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Aquellos operarios que trabajen durante dos o más tardes por mes, podrán optar por acumular dos medias jornadas de los correspondientes descansos compensatorios, en un día completo que deberá ser fijado de acuerdo entre empresario y trabajador y que deberá disfrutarse dentro del mes siguiente ala fecha de origen de dichos descansos compensatorios.

Todo trabajador tiene derecho a no trabajar la tarde de un sábado cada mes de los meses en que es posible el trabajo en las tardes de los sábados.

Los trabajadores conocerán la última semana de cada mes las tardes de los sábados que habrán de trabajar durante el mes siguiente.

Artículo 8.º- Trabajo en festivos. Los comercios podrán abrir un máximo de cinco domingos o festivos al año en el año 2015. Para el año 2016 podrán abrir un máximo de seis domingos o festivos. A tales efectos se reunirá la Comisión Paritaria, comunicando la parte empresarial a la representación sindical, con tres semanas de antelación, las fechas que elige, teniendo en cuenta que si hubiese dos feriados consecutivos podrá abrirse solamente uno de ellos. Las fechas de apertura no tendrá que coincidir, obligatoriamente con aquellas que indique la Junta de Castilla y León, en los supuestos del art. 5.2 de la Ley 1/2004, de 21 de diciembre.

Asimismo, y con independencia de los anteriores, se autoriza la apertura de un domingo o festivo anual siempre y cuando por parte de la Asociación Zamorana de Empresas de Comercio, AZECO, se organizase alguna acción de promoción comercial conjunta. A tales efectos AZECO comunicará a la comisión paritaria la fecha de apertura con una antelación de al menos 15 días.

Las empresas que abran sus establecimientos podrán hacerlo con la totalidad o parte de la plantilla, siendo obligatoria la asistencia al trabajo para los trabajadores que indique la dirección de la empresa.

La jornada durante la semana que se trabaje algún festivo no superará la duración de la jornada semana normal en los términos recogidos en el artículo 6º del presente convenio.

La compensación económica por trabajo en festivos la que se contempla en el artículo 19 titulado “Plus festivos”.

Artículo 9.º- Calendario laboral. En lugar visible de cada centro de trabajo deberá estar expuesto un calendario laboral que comprenda la distribución de la jornada, diferenciando los meses que se trabajará el sábado tarde de los que no se trabaje, así como el horario de trabajo. Dicho calendario deberá estar expuesto antes de concluir el primer mes de cada año natural.

R-201303765

Artículo 10.º- Horario comercial y laboral.

1.- Horario comercial:

El horario comercial será el que libremente establezcan las empresas con las siguientes consideraciones:

a) El horario de apertura no podrá ser anterior a las 10:00 horas y el cierre no podrá prolongarse más allá de las 21:00 horas. Excepcionalmente, podrá efectuarse la apertura a las 9:30 horas y el cierre a las 22:00 horas.
b) El empresario puede abrir, sin trabajadores, en el horario y durante todas las fechas que considere oportunas.
c) Los comercios pueden permanecer abiertos, ininterrumpidamente desde la apertura por la mañana hasta el cierre a las 21:00 horas.

2.- Horario laboral:

a) La jornada laboral no podrá iniciarse antes de las 10:00 horas ni finalizar después de las 21:00 horas.
b) Los trabajadores tienen derecho a un descanso de dos horas y media entre el final de la jornada de mañana y el comienzo de la jornada de tarde.

Artículo 11.º- Vacaciones. Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones, cualquiera que sea su categoría profesional. Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación podrá ser sustituido su disfrute por cuantía económica alguna, viniendo las empresas obligadas a elaborar un calendario de vacaciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, con dos meses de antelación a la fecha de su efectivo disfrute. En el supuesto de que no existiera acuerdo en la confección del calendario, el disfrute de las mismas se realizará en los siguientes periodos:

1.- Diecinueve días se disfrutarán ininterrumpidamente, entre el 1 de mayo y el 20 de septiembre, ambos inclusive.
2.- Los doce días restantes se disfrutarán, ininterrumpidamente, en los restantes meses cuando lo determine la empresa.

El periodo de treinta y un días naturales señalados en el párrafo primero, serán disfrutados por aquellos trabajadores que hayan cumplido en la empresa, como mínimo un año de antigüedad en concepto de servicios prestados.

Artículo 12.º- Horas extraordinarias. Ante la grave situación de paro existente en la provincia y en el ánimo de favorecer la creación de empleo, ambas partes, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Se suprimirán las horas extraordinarias con carácter habitual.
b) Obligatoriamente se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdidas de materias primas.
c) Se mantendrán las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, ausencias imprevistas, cambios de turno, realización de inventario, carga y descarga de camiones y cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivada de la actividad, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o

R-201303765

a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, comprometiéndose ambas partes a la creación de un puesto de trabajo por cada mil quinientas horas extraordinarias realizadas en un año dentro de cada centro de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas en descanso, o subsidiariamente, retribuidas en el porcentaje en ambos casos del 150% sobre la hora ordinaria. Para fijar el importe de la hora ordinaria se dividirá la retribución anual entre 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Artículo 13.º- Licencias. El personal afectado por este convenio previo aviso y con justificación, tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se indican:

a) Matrimonio del trabajador: Quince días.
b) Muerte del cónyuge, padres, hijos y familiares consanguíneos o afines hasta el 2.º grado: Cuatro días.
c) Muerte de familiares consanguíneos o afines hasta el 3.º grado: Dos días
d) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos y familiares consanguíneos o afines hasta el 2.º grado: Tres días.
e) Matrimonio de hijos, padres y familiares consanguíneos o afines hasta el 2.º grado: Un día.
f) Nacimiento de un hijo o adopción: Cuatro días, incrementándose un día más (en caso de parto múltiple) por cada hijo o a partir del segundo inclusive.
g) Traslado de vivienda: Dos días.
h) El tiempo necesario para asistir a exámenes, previa justificación por escrito y el tiempo necesario para cumplir un deber público, personal o inexcusable.
i) El tiempo para asistir a consulta médica, con el debido justificante.
j) Dos horas al mes durante la jornada laboral para compras o necesidades personales.
k) Tres días por asuntos propios. De referidos tres días, uno de ellos será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y los otros dos los elegirá el trabajador cuando lo estime conveniente durante el año.

Para los casos previstos en los apartados a), b), c) d), e) y f) se ampliarán en dos días más si los hechos suceden a más de 100 km. de la residencia del trabajador.

Las licencias relacionadas en el presente convenio se extenderán a al pareja de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el Registro que al efecto tenga la Administración.

Artículo 14.º- Conciliación de la vida familiar y laboral. Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, Real Decreto Ley 3/ 2012, de 10 de febrero y Ley 3/ 2012 de 6 de Julio, para promover la conciliación de al vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Artículo 15.º- Lactancia. Los trabajadores/as por lactancia de un hijo mejor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a por su propia voluntad, podrá sustituir este

R-201303765

derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma.

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

Artículo 16.º- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. Las partes negociadoras de este convenio quiere dejar constancia expresa del contenido del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento del mismo entre los trabajadores y empresarios del Comercio, en relación con los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento:

1.- En el supuesto de parto.

El permiso de maternidad (de 16 semanas de duración) que disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en dos semanas más por cada hijo a partir del, segundo, podrá distribuirse a opción de la interesada –madre-, entre la madre y el padre (cuando ambos trabajen). A tales efectos y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En los casos de disfrute simultaneo de los periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores, o de las que correspondan en caso de partos múltiples.

2.- En los supuestos de adopcion y acogimiento-preadoptivo permanente.

Cuando se trate de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, 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 el caso de menores mayores de seis años, la duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de sus pensión previsto para cada caso en el presente artículo (48 ET) podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los periodos de suspensión a que se ha hecho referencia anteriormente (parto, adopción y acogimiento), podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

Artículo 17.º- Retribuciones. Los salarios para el año 2014 son los fijados en la

R-201303765

tabla salarial del Anexo I. Los salarios que percibirán los trabajadores afectados por el presente convenio para los años 2015 y 2016 serán los que se fijan en la tabla salarial del Anexo II y Anexo III.

Las tablas salariales que serán de aplicación durante el año 2015 serán las que resulten de incrementar el 0,30% sobre las tablas salariales vigentes al 31-12-2014, y el resultado serán las tablas de aplicación desde el 01/01/2015 hasta el 31/12/2015.

Para el año 2016 a las tablas vigentes durante el año 2015 se les incrementará el porcentaje del 0,50% y el resultado serán las tablas de aplicación desde el 01/01/2016 hasta el 31/12/2016 que se reflejan en el Anexo III del presente convenio.

Artículo 17 bis.- Cláusula de Revisión. Si el IPC excede a lo largo del año, de la subida pactada, se revisará la tabla salarial en la diferencia entre el IPC real y la subida pactada desde el 1 de enero de dicho año.

La cláusula de revisión salarial establecida en el párrafo anterior, no será de aplicación durante la vigencia de este convenio.

Artículo 18.º- Antigüedad. Desde el 07/06/2000 no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando desde entonces, por tanto suprimido.

Los trabajadores que en la actualidad estén percibiendo el complemento de "Plus de antigüedad consolidada" lo seguirán percibiendo en la misma cuantía que no sufrirá variación.

Dicho Plus de antigüedad consolidada será cotizable a la Seguridad social y se abonará, asimismo, en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19.º- Plus festivos. Los trabajadores que realicen su actividad laboral los festivos que dentro de los fijados en el presente convenio le indique la empresa, tendrán derecho a una compensación económica de cincuenta euros (50 euros) por cada domingo o festivo trabajado. Dicha cantidad se reflejará en la nómina mensual teniendo la consideración de concepto cotizable y con la denominación de "Plus festivos".

Artículo 20.º- Pagas extraordinarias. Todos los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias de 30 días cada una en las fechas siguientes: Primera quincena de Julio, Navidad y primera quincena de marzo, esta última como paga de beneficios. Se abonarán a razón del salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Las empresas podrán prorratear el importe anual de la paga de beneficios en las doce mensualidades del año.

Artículo 21.º- Dietas. Los trabajadores percibirán en concepto de dietas las cantidades de 10,18 euros por media dieta y 27,14 euros por dieta completa, siempre que por motivos laborales necesite desplazarse a otra localidad distinta de su centro de trabajo.

En el supuesto de que referida cantidad no alcance el coste que le supone al trabajador los conceptos que configure en el importe de la dieta, el trabajador deberá presentar las facturas comprobantes a la empresa y ésta se verá obligada a abonarlas con el tope del 25% sobre la cuantía fijada para la dieta completa o concepto correspondiente. Asimismo, si el importe de las facturas fuese inferior al fijado para la dieta, la empresa abonará solamente el importe de dichas facturas.

R-201303765

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22.º- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las falta sy sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 23.º- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 24.º- 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.
8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 25.º- Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:
1.- La suma de faltas de puntualidad en al asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2.- La desobediencia a la Dirección de al 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.

R-201303765

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 26.º- 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 tratos 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, oficios, enseres y documentos de la empresa.
5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o 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 llevad aa cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12.- La continuada y habitual falta de 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 una falta grave.
14.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 27.º- Régimen de sanciones. Corresponden a la Dirección de la empre-

R-201303765

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

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

Artículo 28.º- Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3.- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 29.- Prescripción. La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO V
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 30.- Derechos sindicales. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 31.- Tablón de anuncios. En aquellas empresas donde haya representantes legales de los trabajadores, se colocará un tablón de anuncios de 0,80 por 0,60 metro fuera de la zona destinada al público y en lugar visible para los trabajadores para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.- Compras de uso propio. El personal afectado por el presente convenio, así como su cónyuge e hijos que dependan directamente del trabajador, podrán adquirir las compras de uso personal en la empresa en que presten sus servicios con un descuento del 32% sobre el precio de venta al público, exceptuando los artículos de liquidaciones y rebajas.

Artículo 33.- Reconocimiento médico. Se estará a lo dispuesto en el Artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Se efectuará coincidiendo con horario laboral. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Artículo 34.- Seguridad y Salud Laboral. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 35.- Incapacidad temporal. En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las

R-201303765

prestaciones obligatorias hasta el importe integro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Artículo 36.- Contrato eventual. Se fija en doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción de la Ley 12/2001 de 9 de julio. La indemnización de conclusión se fija en un día de salario por mes trabajado.

Artículo 37.- Empleo y contratación. Se establece que en este sector la contratación indefinida pasará a ser la norma y la contratación temporal la excepción, y se insta a todos los empresarios a aprovechar las subvenciones para hacer contratos indefinidos desde el principio de la relación laboral y asimismo a transformar los contratos de relevo, formación y prácticas en contratos indefinidos.

Artículo 38.- Domiciliación de nóminas. Se recomienda la domiciliación de las nóminas en entidades financieras con el fin de que las empresas y todos los trabajadores puedan acogerse a los beneficios que estas entidades ofrecen, como préstamos y créditos, pólizas de seguros de accidente o indemnizaciones en caso de muerte o invalidez que suelen concertar con compañías de seguros.

Artículo 39.- Formación y perfeccionamiento profesional. el personal afectado por este convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las empresas.

El tiempo de asistencia a los cursos, si estos fueran durante la jornada laboral, se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 40.- Jubilación. Para poder acogerse a la jubilación a los 64 años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 41.- Ropa de trabajo. En todos aquellos centros de trabajo en que el empresario exija la utilización de ropa de trabajo especifica estará obligado a facilitar la misma gratuitamente a sus trabajadores, en la cantidad que el uso normal y el deterioro exija, con un mínimo de dos y máximo de cuatro prendas o uniformes.

Artículo 42.- Comisión paritaria. Para la interpretación y vigencia de este convenio y sin perjuicio de las acciones individuales, se constituye una Comisión Mixta integrada por representantes de los trabajadores y empresarios, de entre lo que forman parte de la Comisión Negociadora.

Serán funciones de esta Comisión:

a) Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en este convenio.
b) Informar, previa y preceptivamente de la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación de este convenio.
c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
d) Se pronunciará sobre las discrepancias que le sean planteadas en relación a la cláusula de descuelgue establecida en el art. 43 del convenio.
e) Servir de mediadora para resolver conflictos colectivos que afecten al sector.

R-201303765

La Comisión Mixta a los efectos señalados en los apartados anteriores, se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integran, debiendo pronunciarse en el plazo máximo de 7 días.

Artículo 43.- Cláusula de descuelgue. Se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por Ley 1/2014, de 28 de febrero.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que deberá pronunciarse en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo por la Comisión Paritaria se seguirán los procedimientos señalados en referido precepto.

Artículo 44.- Niveles salariales. Las distintas categorías profesionales se agrupan en los diferentes niveles salariales que se especifican:

Nivel I.- Jefes. Técnicos Titulados Superiores. Directores.

Nivel II.- Dependientes de 1.ª Titulado Grado Medio. Profesional de Oficio de 1.ª. Contable. Cajero. Encargado. Viajante. Corredor de Plaza. Oficial Administrativo Escaparatista.

Nivel III.- Dependientes de 2.ª. Profesional de Oficio de 2.ª. Auxiliar de Caja. Auxiliar Administrativo. Montador. Repartidor.

Nivel IV.- Ayudante. Telefonista. Ordenanza. Mozo especializado. Personal de Limpieza.

Nivel V.- Trabajadores de 16 y 17 años.

El dependiente de 2.ª ascenderá automáticamente a la categoría de dependiente de 1ª siempre que haya trabajado en la empresa como dependiente de 2.ª durante un periodo de tres años.

- *Cláusula adicional:* Los atrasos surgidos, en su caso, por la aplicación del presente convenio desde la entrega en vigor de los efectos económicos en fecha 01/01/2014 serán abonados por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el boletín oficial correspondiente.

- *Cláusula final:* A la conclusión del presente convenio, las partes se comprometen a intentar llevar a cabo la negociación de un convenio único que englobe los sectores de comercio en General, Textil y Piel de la provincia de Zamora.

R-201303765

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

(DESDE EL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE 2014)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	COMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.042,35	15.635,25
II	958,95	14.384,25
III	868,50	13.027,50
IV	856,35	12.845,25
V	Salario Mínimo Interprofesional	

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

(DESDE EL 1 DE ENERO DE 2015 AL 31 DE DICIEMBRE 2015)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	COMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.045,48	15.682,20
II	961,83	14.427,45
III	871,11	13.066,65
IV	858,92	12.883,80
V	Salario Mínimo Interprofesional	

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

(DESDE EL 1 DE ENERO DE 2016 AL 31 DE DICIEMBRE 2016)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	COMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.050,71	15.760,65
II	966,64	14.499,60
III	875,47	13.132,05
IV	863,21	12.948,15
V	Salario Mínimo Interprofesional	

R-201303765

ANEXO IV

MODELO INDICATIVO DE FINIQUITO

Se recomienda la utilización del siguiente modelo de finiquito:

El abajo firmante, D. _____, trabajador de la empresa _____ con CIF nº _____

DECLARA

Que ha recibido de la misma la cantidad de (en letra) _____ euros (en número) en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Indicada cantidad se desglosa de la forma siguiente:

- Indemnización.
- Salarios pendientes.
- Pluses.
- Partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y beneficios.
- Vacaciones.
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidos cuantos emolumentos me ha podido corresponder durante la prestación de servicios ala empresa sin nada más que pedir ni reclamar por concepto alguno posterior al contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de conformidad, firmo el presente recibo de finiquito.

En _____, a _____ de _____ de _____

No desea la asistencia
de la representación legal

Fdo: EL TRABAJADOR

Si desea la asistencia
de la representación legal

Fdo: EL TRABAJADOR

Por la representación legal

OBSERVACIONES:
El presente modelo de finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador durante los 10 días siguientes a la conclusión de la relación laboral para que formule, si procediese, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

R-201303765