



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 20 DE ENERO 2020 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EL COMERCIO EN GENERAL (EXCEPTO ALIMENTACIÓN) DE VALLADOLID Y PROVINCIA PARA EL 2019, 2020 Y 2021(Código 47000075011983)

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EL COMERCIO EN GENERAL (EXCEPTO ALIMENTACIÓN) DE VALLADOLID Y PROVINCIA PARA EL 2019, 2020 y 2021 (Código 47000075011983) suscrito el día 15 de noviembre de 2019, por la parte empresarial, La Agrupación Vallisoletana de Comercio (AVADECO) y, por la parte social, los representantes de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), con fecha de entrada en este Organismo el 25 de noviembre de 2019, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo,

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

En Valladolid, a 23 de enero de 2020.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.(PA Reso. 19/11/2019)La Secretaria Técnica.-Fdo.: Pilar Cuesta Cosias





CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL, PARA EL COMERCIO EN GENERAL (Excepto Alimentación) DE VALLADOLID.- 2019/2021.

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 1.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

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

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

Artículo 2º.- VIGENCIA.

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, entrará en vigor con fecha 1º de enero de 2019 y tendrá efectos económicos desde el 1 de julio de 2019.

Artículo 3º.- DURACION.

Este Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4º.- PRORROGA.

1. Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2021.

2. Se acuerda constituir la Comisión Negociadora del próximo Convenio en la segunda quincena de enero de 2021. Finalizado el periodo de duración de este Convenio el mismo permanecerá vigente en todo su articulado, hasta tanto se firme un nuevo convenio que sustituya al vencido.

Artículo 5º.- ABSORCION Y COMPENSACION.

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

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





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

Artículo 6º.- DERECHOS ADQUIRIDOS.

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

Artículo 7º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

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

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8º.- ESTRUCTURA PROFESIONAL.

1. Las personas trabajadoras que presten servicios en Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales titulación y contenido general de la prestación.
2. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.
3. Se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo (categoría-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio.
4. Se definen como grupos profesionales específicos, en el presente Convenio, los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL I.-

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

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

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

- Se han suprimido los NIVELES SALARIALES (8 Y 9), con las categorías que en el Convenio finalizado en fecha 31/12/2018 integraban los mismos (Trabajador de Comercio con contrato de formación y Auxiliar de Comercio).





NIVEL SALARIAL.- Siete (7); Categorías:

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

GRUPO PROFESIONAL II.-

Corresponde a aquellos trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

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

NIVEL SALARIAL: Seis (6); Categorías:

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

NIVEL SALARIAL: Cinco (5); Categorías:

- Dependiente/a de Comercio de 1ª; Operador/a de Sistemas informáticos; Corredor de Plaza; Oficial Administrativo de 2ª; Profesional de Oficio de 1ª; Especialista de Comercio de 1ª; Chofer/ Conductor/a.

NIVEL SALARIAL: Cuatro (4); Categorías:

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

GRUPO PROFESIONAL III.-

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

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

NIVEL SALARIAL: Tres (3); Categorías:

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

NIVEL SALARIAL: Dos (2); Categorías:

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

NIVEL SALARIAL: Uno (1); Categorías:

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





Artículo 9º.- PROMOCION PROFESIONAL.

- El periodo de Aprendizaje y/o Formación se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa
 - En las Empresas en que preste servicio un solo empleado/a Administrativo, éste pasará a la categoría de Oficial Administrativo de 2ª, a los dos años de iniciar su prestación de trabajo en la Empresa, siempre que la actividad administrativa que desarrolle le ocupe, como mínimo, la mitad de su jornada laboral.
- * Las personas trabajadoras de las Categorías del Nivel Salarial SIETE (*excluidos los trabajadores/ras de limpieza*) que hayan desempeñado servicios en la Empresa en cualquiera de sus categorías, pasarán al cumplir 3 años de permanencia en la Categoría de Nivel Siete (7), a tenor de las funciones que hayan venido realizando, a la categoría correspondiente del Nivel Salarial SEIS (6).
- Las personas trabajadoras (*excluido el/la trabajador/a de limpieza*) que hayan prestado servicios –tres años como mínimo- en categorías de los Niveles 8-7-6 y 5, en el Sector Comercio al que se aplica este Convenio, cuando sean contratados por otras Empresas del Sector, y se acredite fehacientemente por la persona trabajadora dicha situación a éstas - con carácter previo a la contratación- dejando constancia acreditativa de ello en el contrato, deberán serlo en una categoría de Nivel superior al 7.
 - Las personas trabajadoras de las Categorías del Nivel Salarial SEIS, por la permanencia en dicha categoría durante un periodo de cuatro años, pasarán a la categoría correspondiente del Nivel Salarial CINCO (5).
 - Las personas trabajadoras de los Niveles salariales 7 y 6, que tengan carnet de conducir y desarrollen una parte de su actividad conduciendo un vehículo de la Empresa (transportando y/o repartiendo mercancía), durante el periodo temporal en el que realicen dicha actividad se les acreditará el salario correspondiente al Nivel CINCO (5).
 - En los Centros de trabajo con plantilla superior a ocho (8) personas trabajadoras, deberá haber, como mínimo, una persona trabajadora con categoría superior a las incluidas en el Nivel salarial CINCO.

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

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

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

La realización de estos Planes de Formación se llevará a cabo en la forma prevista en el artículo 47 de este Convenio.

Artículo 10º.- PROMOCION ECONOMICA.

Las personas trabajadoras de los Niveles y Categorías que se determinan en el Capítulo XII (artículo 48º de este Convenio), que realicen con aprovechamiento los cursos de formación





programados, con el objetivo de incentivar la actividad comercial y la competitividad en el mercado de las mismas, percibirán, en los términos, forma y cuantía regulado en dicho Capítulo, un complemento económico denominado Plus de estímulo comercial.

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 11º.- SALARIO GLOBAL.

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

Artículo 12º.- NIVELES SALARIALES.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13º.- TABLA SALARIAL.

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





A.-) TABLA SALARIAL/año 2019 -periodo 01/07/2019 a 31/12/2019-
(El Salario Base de cada Nivel salarial - vigente a fecha 31/12/2018- SE HA INCREMENTADO EL 2 % , CON EFECTOS DE FECHA 1º/JULIO/2019)

(En el periodo 01/01/2019 a 30/06/2019, se aplica la tabla de 2018)

| Nivel | Salario Mes Con efectos de 01/07/2019 | (1) (2) (3) | | Salario base + Pagas Extras + Plus Transporte (***) (***) Con la Aplicación desde 01/07/2019 de los efectos económicos del incremento acordado |
|-------|---|---|---|---|
| | | Pagas Extras (*) Marzo Tabla-2018 (**) VERANO Y NAVIDAD Tabla -2019 | Plus de Transporte 12 meses VER APARTADO -8- | |
| I | 1.319,56 € | (*) 1.293,69 € (**) 1.319,56 € | 39,00 €/mes | 20.080,31 € |
| II | 1.218,75 € | (*) 1.194,85 € (**) 1.218,75 € | 39,00 €/mes | 18.581,95 € |
| III | 1.177,36 € | (*) 1.154,27 € (**) 1.177,36 € | 39,00 €/mes | 17.966,77 € |
| IV | 1.158,03 € | (*) 1.135,32 € (**) 1.158,03 € | 39,00 €/mes | 17.679,48 € |
| V | 1.096,04 € | (*) 1.074,55 € (**) 1.096,04 € | 39,00 €/mes | 16.758,17 € |
| VI | 928,02 € | (*) 909,82 € (**) 928,02 € | 39,00 €/mes | 14.260,90 € |
| VII | 862,43 € (***) | 840,00 € (*) (*) S.M.I/2019 (**) 862,43 € | 39,00 €/mes | 13.247,74 € |

(***) Adaptación proporcional de salario para fijar en el año 2022, un salario base/mes EQUIVALENTE a 14.000 €/año en este Nivel

B.-) TABLA SALARIAL/año 2020 -periodo 01/01/2020 a 31/12/2020-
(El Salario Base de cada Nivel salarial Tabla año 2019 se ha incrementado en el porcentaje del 2 %

| Nivel | Salario Mes | (1) (2) (3) | | Salario base + Pagas Extras + Plus Transporte |
|-------|-------------|--------------|---|---|
| | | Pagas Extras | Plus de Transporte 12 meses VER APARTADO -8- | |
| I | 1.345,95 € | 1.345,95 € | 40,00 €/mes | 20.642,86 € |
| II | 1.243,13 € | 1.243,13 € | 40,00 €/mes | 19.102,57 € |
| III | 1.200,90 € | 1.200,90 € | 40,00 €/mes | 18.469,96 € |
| IV | 1.181,19 € | 1.181,19 € | 40,00 €/mes | 18.174,69 € |
| V | 1.117,97 € | 1.117,97 € | 40,00 €/mes | 17.227,62 € |
| VI | 946,58 € | 946,58 € | 40,00 €/mes | 14.660,14 € |





| | | | | |
|-----|--------------|----------|-------------|-------------|
| VII | 885,46 € (*) | 885,46 € | 40,00 €/mes | 13.738,87 € |
|-----|--------------|----------|-------------|-------------|

(*) Adaptación proporcional de salario para fijar en el año 2022, un salario base/mes EQUIVALENTE a 14.000 €/año en este Nivel

C.-) TABLA SALARIAL/año 2021 -periodo 01/01/2021 a 31/12/2021-

(El Salario Base de cada Nivel salarial Tabla año 2020 se ha incrementado en el porcentaje del 1,80 %

| | (1) | (2) | (3) | |
|-------|--------------|--------------|--|---|
| Nivel | Salario Mes | Pagas Extras | Plus de Transporte 12 meses VER APARTADO -8- | Salario base + Pagas Extras Plus Transporte |
| I | 1.370,18 € | 1.370,18 € | 40,00 €/mes | 21.008,47€ |
| II | 1.265,51 € | 1.265,51 € | 40,00 €/mes | 19.440,27 € |
| III | 1.222,52 € | 1.222,52 € | 40,00 €/mes | 18.796,18 € |
| IV | 1.202,45 € | 1.202,45 € | 40,00 €/mes | 18.495,49 € |
| V | 1.138,09 € | 1.138,08 € | 40,00 €/mes | 17.531,23 € |
| VI | 963,62 € | 963,62 € | 40,00 €/mes | 14.917,26 € |
| VII | 909,10 € (*) | 909,10 € | 40,00 €/mes | 14.092,86 € |

(*) Adaptación proporcional de salario para fijar en el año 2022, un salario base/mes EQUIVALENTE a 14.000 €/año en este Nivel

D.-) En el año 2022 -periodo 01/01/2022 a 31/12/2022; el salario mes -
salario base- de las Categorías del Nivel VII, tendrá una cuantía de 933,37 €-

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

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

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

4. **Antigüedad.**- Con carácter general la prestación por antigüedad está suprimida en el Sector desde el 1º de abril-1.995, ello sin perjuicio de las particularidades siguientes:





4.1.-Plus de antigüedad en consolidación, las personas trabajadoras que en fecha 31-marzo-1.995, tuvieran la condición de fijas en la Empresa (contrato indefinido), percibirán aumentos periódicos en concepto de Plus de Antigüedad, hasta un máximo de 5 cuatrienios (periodo equivalente a 20 años de servicios en la Empresa).

Para estas personas trabajadoras (a las que corresponde devengar plus de antigüedad) el importe de cada cuatrienio, consistirá en una cantidad equivalente al 5% del salario base/mes de su categoría/nivel, y su abono se realizará con periodicidad mensual. Se reflejará en la nómina bajo la denominación de Plus de Antigüedad en Consolidación.

Las personas trabajadoras que generen este plus en la primera quincena del mes lo cobrarán en el mismo mes, los que lo generen en la segunda quincena del mes lo cobrarán en el mes siguiente.

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

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

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

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

8. Plus de Transporte.-

- Las personas trabajadoras que presten servicios en Centros de Trabajo del ámbito de aplicación de este Convenio (*exceptuados los que presten servicio en Centros de trabajo ubicados en el Alfoz de Valladolid Capital*), cualquiera que sea la categoría de la persona trabajadora y el tipo de contrato que tenga suscrito con la Empresa (*a tiempo completo o a tiempo parcial*) percibirán durante la vigencia del presente Convenio, en concepto de Plus de Transporte, una cantidad anual en el **año 2019** de **468 €**; y en los **años 2020 y 2021** la cuantía de **480 €**. Dicha cantidad anual se abonará al trabajador/a distribuida en los 12 meses del año.
- Las personas trabajadoras que presenten servicios en Centros de trabajo ubicados en el Alfoz de Valladolid Capital cualquiera que sea la categoría de la persona trabajadora y el tipo de





contrato que tenga suscrito con la Empresa (*a tiempo completo o a tiempo parcial*) percibirán durante la vigencia del presente Convenio, en concepto de **Plus Transporte Alfoz**, una cantidad anual que en el **año 2019** tendrá la cuantía de **528 €**, y en los **años 2020 y 2021** la cuantía de **552 €**. Dicha cantidad anual se abonará al trabajador distribuida en los 12 meses del año (**46 € mes**).

9. Seguro de Accidentes.-

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

Artículo 14º.- SALIDAS, DIETAS Y VIAJES.

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

1. Si la necesidad de servicio obliga a la persona trabajadora a almorzar ó cenar fuera de su residencia habitual durante la vigencia de este Convenio, se le abonará una Dieta de 15,00,- Euros (por el almuerzo ó la cena).
2. Si la necesidad de servicio obliga a la persona trabajadora a almorzar y cenar fuera de su residencia habitual durante la vigencia de este Convenio, se le abonará una Dieta de 25,00,-Euros (por el almuerzo y la cena).
3. Si la Comisión de Servicio obliga a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su residencia habitual, cualquiera que sea la hora de salida de su residencia, durante la vigencia de este Convenio, se le abonará como Dieta para alojamiento la cantidad de 50,00,-Euros ; la Empresa podrá sustituir esta Dieta por pernoctación facilitando a la persona trabajadora alojamiento en un establecimiento de categoría –Hostal tres estrellas-.
4. Los viajantes que pongan a disposición de la Empresa vehículo propio para el desarrollo de su actividad, deberán pactar con la empresa las condiciones de compensación de esta puesta a disposición, y en el supuesto de que no lo pacten, percibirán en concepto de desgaste de vehículo durante la vigencia de este Convenio, la cantidad de 0,240,-Euros por kilómetro realizado en los desplazamientos fuera de su residencia habitual.

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

Artículo 15º.- JORNADA Y DESCANSOS.

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

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

3. Así mismo y con carácter general, se faculta a las empresas para que en el periodo comprendido entre el sábado siguiente al de la finalización de la Semana de las Fiestas Patronales de Valladolid y el anteúltimo sábado del mes de junio, ambos inclusive, puedan establecer, en todo o





en parte, la obligación de trabajar en la jornada de tarde de los sábados, en cuyo caso, los trabajadores/as tendrán derecho con carácter general -y sin perjuicio de lo que se establece en el párrafo siguiente- a un descanso compensatorio equivalente a las horas trabajadas en el sábado, fijándose turnos que serán establecidos por el Empresario de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, no pudiendo acumularse más de dos días de descanso compensatorio sin disfrutar; en todo caso, los descansos compensatorios de los sábados tarde, deberán ser disfrutados por las personas trabajadoras en el plazo máximo de los 15 días siguientes al sábado trabajado.

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

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

5. Con carácter general no se trabajarán los domingos y días festivos. No obstante se faculta a las Empresas para que abran sus establecimientos al público con la correlativa obligación de las personas trabajadoras del mismo de prestar servicio, hasta CUATRO (4) domingos y/o festivos cada año (de los establecidos en el calendario aprobado por la Junta de Castilla y León). AVADECO comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio, con una antelación mínima de un (1) mes, los días en que se llevará a cabo la apertura de los comercios de los días autorizados (4 domingos/ festivos) en cada periodo anual. Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado, las personas trabajadoras que presten servicio dichos días -cualquiera que sea el número de horas que realicen y el tipo de contrato que tengan suscrito con la Empresa-, percibirán : *i)* Por el trabajo en los dos primeros días de apertura la cantidad de 25 €/día y un descanso compensatorio por cada día de trabajo, este descanso compensatorio lo disfrutará la persona trabajadora, fijándole de común acuerdo con el empresario, en un sábado, a lo largo del año. *ii)* Por el trabajo autorizado los domingos/ festivos tercero y cuarto, la persona trabajadora recibirá en compensación la cantidad de 50 €/día, y un descanso compensatorio por cada día de trabajo que disfrutará fijando el día de común acuerdo con el empresario, dentro de los dos meses siguientes al domingo/ festivo que trabajó.

6. Por excepción en las Floristerías, no se aplicará la regulación establecida en el Ordinal (3) anterior, y podrán trabajar todos los sábados del año. Asimismo, en estas empresas, se podrá trabajar la jornada completa del Día de la Madre y de Todos los Santos, y media jornada en los días del Padre, San Valentín y la víspera de Reyes, si estos días fueran festivos.

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

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

9. Se convienen las jornadas especiales siguientes:





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

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

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

a) Abrir sus establecimientos la tarde de todos los sábados del año (que no sean festivos), con la consiguiente obligación de las personas trabajadoras de prestar servicio en dichas tardes de los sábados si fueran requeridas por la Empresa. Por la prestación de servicios en las tardes de los sábados comprendidos entre el último sábado del mes de junio y el sábado final de la Semana de las Ferias Patronales de Valladolid (ambos inclusive), la Empresa abonará a las personas trabajadoras –por cada tarde de sábado trabajado en dicho periodo-: la cantidad de 4,00 € por hora trabajada cada tarde de los sábados a partir de las 16 horas.

b) Abrir sus establecimientos y trabajar los domingos y festivos, autorizados durante la vigencia del presente Convenio por la Comunidad de Castilla y León (*con la consiguiente obligación de las personas trabajadoras que sean requeridas por la Empresa, de prestar servicio estos días de apertura*). La prestación de servicios en estos Centros, los domingos y festivos, se compensará por las Empresas a las personas trabajadoras que los realicen –*cualquiera que sea el número de horas que efectúen y el tipo de contrato que tengan suscrito con la Empresa-* abonando a la persona trabajadora por cada día que preste trabajo en referidos días la cantidad de **65 Euros**, cantidad que se abonará en la nómina del mes en que realice el trabajo, ello sin perjuicio de la condición más beneficiosa que venga siendo aplicada por las Empresas como compensación económica por el trabajo de las personas trabajadoras en domingos y/o festivos. Y compensará también a la persona trabajadora por cada domingo y/o festivo trabajado con un día de descanso, que se disfrutará durante el año de común acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora, ello sin perjuicio de la condición más beneficiosa que venga siendo aplicada por las Empresas como compensación de descanso por el trabajo de las personas trabajadoras en domingos y/o festivos. En ningún caso cada persona trabajadora podrá prestar trabajo más de 8 domingos/festivos en los que se realicen las aperturas.

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

Artículo 16º.- CALENDARIO LABORAL.

Dentro del primer trimestre de cada año, todas las Empresas afectadas por este Convenio, están obligadas a confeccionar el Calendario de trabajo que vaya a regir en las mismas, calendario que se obligan a negociar con los Representantes de las personas trabajadoras o, con éstas, en defecto de





aquellos, ello sin perjuicio de su implantación por el Empresario si no se alcanzase acuerdo en las negociaciones celebradas en el marco de la mejor buena fe.

Artículo 17º.- HORARIOS.

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

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

- La jornada laboral ordinaria en el comercio abierto al público no podrá iniciarse antes de las 09,00 horas ni finalizar después de las 21 horas; salvo que por necesidades operativas de las Empresas determinada por su actividad singular, en alguno/s Centro/s de trabajo (servicio en Polígonos Industriales, Almacenes, Materiales de Construcción....) sea necesario a la/s misma/s iniciar o finalizar la jornada en horarios no comprendidos en el general.
- Entre la jornada de mañana y tarde deberá mediar, al menos, un tiempo de tres horas de interrupción. Excepcionalmente en el periodo comprendido entre el 15 de diciembre y 5 de enero, las empresas quedan facultadas para reducir la interrupción general entre la jornada de mañana y de tarde de tres horas a dos horas.
- Como excepciones al horario general de la jornada laboral establecido anteriormente, en el marco de la jornada anual pactada en este Convenio, se establecen las siguientes:
 - En el periodo comprendido entre el día 15 y el día 30 de diciembre –ambos inclusive-, las empresas están facultadas para prolongar el horario de la jornada de tarde hasta las 21,30 horas.
 - Los días 2; 3 y 4 de enero, las empresas están facultadas para prolongar el horario de la jornada de tarde hasta las 22,00 horas.
 - El día 5 de enero, las empresas están facultadas para prolongar el horario de la jornada de tarde hasta las 24,00 horas.
 - La jornada de tarde del día 24 de diciembre finalizará a las 19,30 horas y la jornada de tarde del 31 de diciembre a las 18,30 horas.
 - Las horas que se realicen sobre la jornada semanal habitual, por inventario y/o balance, se compensarán a la persona trabajadora en la siguiente forma: por cada hora de trabajo/inventario y/o balance: una hora y treinta minutos (1,30 h) de descanso; si las horas por este motivo se realizasen a partir de las 22,30 horas, por cada hora de trabajo se dará una compensación de una hora y cuarenta y cinco minutos (1,45 h.) de descanso. Estas horas se acumularán para su disfrute en días completos o medios días y su disfrute se realizará de común acuerdo empresa/ persona trabajadora.
 - Las horas que se realicen entre las 22 horas y las 6 horas tendrán la consideración de horas nocturnas y se compensaran según establece la siguiente fórmula:

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

Artículo 18º.- VACACIONES.

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





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

2. Los empresarios/as se obligan a confeccionar durante el primer trimestre de cada año el correspondiente cuadro de vacaciones, y hacerlo público en el tablón de anuncios de la Empresa una vez tengan la conformidad de los representantes de las personas trabajadoras.

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

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

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

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

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

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

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





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

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

7. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al de la fecha de comienzo de la fecha de su disfrute, y en ningún caso, el inicio de las mismas, podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso del trabajador/a.

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

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

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

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

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

A estos efectos AVADECO/MEDINA comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio, los días en que se llevará a cabo la apertura de los comercios en dichos jueves y/o festivos, dentro de cada periodo anual, con una antelación de 1 mes a la fecha de apertura. Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado, las personas trabajadoras percibirán: *i)* Por el trabajo en los dos primeros días de apertura la cantidad de 25 €/día y un descanso compensatorio por cada día de trabajo, este descanso compensatorio lo disfrutará la persona trabajadora, fijándole de común acuerdo con el empresario, en un miércoles a lo largo del año. *ii)* Por el trabajo autorizado los días tercero y cuarto, la persona trabajadora recibirá en compensación la cantidad de 50 €/día y un descanso compensatorio por cada día de trabajo que disfrutará, fijando el día de común acuerdo con el empresario, dentro de los dos meses siguientes al día 3º y 4º que trabajó

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

Artículo 20º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.





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

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

En el término de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión de Seguridad y Salud laboral, que tendrá carácter paritario (constituida por 4 representantes de los Empresarios/AVADECO y 4 representantes de las personas trabajadoras /CC.OO - UGT). Esta Comisión se dotará de su propio Reglamento y tendrá como funciones la elaboración, desarrollo y promoción de actividades y medidas sobre Prevención de Riesgos en el Comercio, para su





aplicación en las Empresas; el diseño, promoción e impartición a las personas trabajadoras del Comercio de cursos sobre Prevención de Riesgos, y la formalización de Acuerdos y Convenios Sectoriales de colaboración, con las Administraciones Públicas y Entidades privadas que desarrollen o promuevan actividades análogas.

CAPITULO VI.- PREVISIÓN SOCIAL.

Artículo 22º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

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

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

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

Artículo 23º.- PREMIOS.

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

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

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





Artículo 24º.- ROPA DE TRABAJO.

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

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

Artículo 25º.- PERMISOS PARTICULARES.

1. Permisos retribuidos:

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días laborables en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento por tal motivo, el plazo será de cuatro días laborables.
- Si la persona trabajadora es inmigrante y el fallecimiento se ha producido en país extranjero y ello la obligue a desplazarse fuera de España, el permiso será de siete (7) días laborables.
- Dos días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento por tal motivo, el plazo será de cuatro días laborables.
Se entiende por enfermedad grave a los anteriores efectos la estancia hospitalaria del familiar por tiempo superior a 24 horas, o la intervención quirúrgica que por prescripción facultativa requiera reposo en domicilio.

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

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





- Las personas trabajadoras tendrán derecho a las horas que sean necesarias para realizar la tramitación de adopción o acogimiento (siempre que sea precisa su asistencia personal para realizar dichos trámites).

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

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

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

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

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

La persona trabajadora, por lactancia de cada hijo menor de nueve meses, tendrá derecho por su voluntad a acumular el tiempo por lactancia en 12 días laborables de permiso retribuido, los cuales deberán disfrutarse inmediatamente después de terminado el permiso por maternidad

c) Asimismo, conforme establece el Art. 37, núm. 6. del Estatuto de los Trabajadores:

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

Si el cuidado directo lo precisa el marido o esposa (por causa de accidente o enfermedad) tendrá derecho el cónyuge que preste la ayuda a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, durante el periodo que precise atención el cónyuge/afectado, aunque éste tenga actividad retribuida.





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

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

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

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

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

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

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

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

2. Permisos no retribuidos:

- La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a solicitar un permiso no retribuido con una duración continuada no superior a dos meses, el mismo podrá ser autorizado por la Empresa siempre que ésta tenga una plantilla superior a 3 trabajadores/as y no perturbe la organización funcional de la misma. La solicitud del permiso deberá realizarse con una antelación de dos meses a la fecha en que se interese el inicio del permiso.





- El trabajador tendrá derecho a 3 días de permiso no retribuido, cuando la solicitud esté motivada por complicaciones surgidas en el parto de su esposa o pareja de hecho. Este permiso podrá concederse con carácter previo al parto, o en continuidad con el permiso de paternidad.
- Las personas trabajadoras, tendrán derecho a obtener hasta seis días de permiso no retribuido al año para asuntos particulares, previo aviso con 96 horas de antelación y de común acuerdo con el empresario (estos días de permiso, no podrán solicitarse para días que conformen puentes, ni para sábados y/o lunes)

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

Artículo 26º.- EXCEDENCIAS.

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

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

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

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

4. Con carácter supletorio de lo dispuesto en este artículo se aplicará lo establecido en el artículo 46 del E.T. y normativa concordante.

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

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

- Las personas trabajadoras podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo durante la licencia-, por el tiempo





que precise para la atención y cuidado de un hijo menor de 16 años que esté hospitalizado.

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

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

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

Artículo 29º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO PARA DISFRUTAR DE PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD. (en relación con el art. 2º, apartado 18 -añade disposición transitoria 13- del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación /BOE de 7-marzo/2019)

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

1. En el caso de nacimiento de hijo/a (art. 48.4 E.T):

- Suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas (*a partir de 8/marzo/2019*), de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
- Suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica.-
 - 1) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (8/marzo/2019), en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 .

- 2) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.
- 3) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo (16 semanas) , incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

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





1) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, *a partir de 8/marzo/2019*, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

2) *A partir de 1 de enero de 2020*, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo (*16 semanas*), incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente





En los **supuestos de adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto en el apartado 5 del art. 48 ET, conforme ha sido referido en los apartados del epígrafe 2 anterior-, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. En los supuestos de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento (art. 48.6 ET):

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

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural (art. 48.7 E.T.):

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

Despido y extinción del contrato de trabajo durante el periodo de suspensión del mismo a que se refiere el artículo 45. 1 d) y e) del E.T:

Conforme establece citado artículo del E.T., será nulo el despido de las personas trabajadora durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo por embarazo, o excedencia por maternidad, en el caso de que dicho despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos.

CAPITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 30º.- PRINCIPIOS GENERALES.

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

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

Artículo 31º.- ACCION SINDICAL.

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

No obstante, se permitirá que las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, cualesquiera que sean estos, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su





empresa, fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de aquella, dando previo aviso de ello al empresario.

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

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

Artículo 32º.- ASAMBLEA DE PERSONAS TRABAJADORAS.

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

Artículo 33º.- REPRESENTANTES SINDICALES.

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

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

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

Artículo 34º.- COPIA BASICA DE LOS CONTRATOS.

Las Empresas están obligadas a facilitar a la Representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa/Centro de trabajo, la información en materia de contratación que establece el





artículo 8.4. del Estatuto de los Trabajadores, y consecuentemente deberán entregar a dicha Representación en plazo no superior a 10 días desde la formalización del/los contrato/s que se realicen, una copia básica del/los mismo/s, y será firmada por dicha Representación a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

CAPITULO IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 35º.- FALTAS DEL PERSONAL.

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

• **Se califican como Faltas Leves las siguientes:**

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La embriaguez no habitual en el trabajo.

• **Se califican como faltas graves, las siguientes:**

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el ordinal 26 (falta muy grave)
- La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual en el trabajo
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.





- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida
- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

• **Se califican como faltas muy graves, las siguientes:**

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

Artículo 36º.- SANCIONES.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

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





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

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

Artículo 37º.- ACOSO SEXUAL Y XENOFOBIA.

- En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo a las persona trabajadora que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el/la actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.
- La persona trabajadora que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de la Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades (artículo 38 de este Convenio), por escrito – directamente o a través de su representante en la Empresa, si lo hubiere-, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para el denunciante de la conducta de acoso o xenofobia. La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la Dirección de la Empresa y Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso, dará lugar a la apertura de un expediente informativo por éstas, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a), y en el supuesto de que se verificase con total fehaciencia la realidad de la denuncia, la Empresa y Comisión pondrán el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.
- La conducta de acoso sexual o xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el DESPIDO de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de acoso sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

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

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

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

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

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





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

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

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

Artículo 39º.- PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

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

Entre estos derechos cabe destacar:

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.





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

Artículo 40º.- INGRESO EN LA EMPRESA.-

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

Artículo 41º.- PERIODO DE PRUEBA.-

- Las Empresas afectadas por el presente Convenio, podrán establecer un periodo prueba con la persona trabajadora que contraten de la siguiente duración:
 - Para el **Grupo Profesional I.-** Un periodo de prueba de **UN mes.**
 - Para el **Grupo Profesional II.-** Un periodo de prueba de **DOS meses.**
 - Para el **Grupo Profesional III.-** Un periodo de prueba de **SEIS meses.**
- Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado en la Empresa, con anterioridad, las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación.
- Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad de servicios de la persona trabajadora en la empresa.
- Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo entre ambas partes incorporado al contrato de trabajo suscrito por las mismas.

Artículo 42º.- CONTRATACION DE PERSONAS TRABAJADORAS.

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





Artículo 43º.- CONTRATOS FORMATIVOS.

- 1. Contrato de Trabajo en Prácticas:** Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, Normativa de desarrollo del mismo; y Legislación específica reguladora que se dicte en su caso.

Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el Sector de aplicación de este Convenio, los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. También aquéllos títulos de los trabajadores/ras inmigrantes que éstos/as hayan obtenido en su país de procedencia y sean homologados o reconocidos por el INEM, como válidos para formalizar contrato en Prácticas.

Los puestos de trabajo que podrán desempeñarse bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Niveles 1, 2 y 3 del Grupo III y Niveles 4 y 5 del Grupo II, del presente Convenio.

A la terminación del contrato en prácticas, el Empresario deberá entregar a la persona trabajadora un Certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Al finalizar el contrato formalizado bajo esta modalidad, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

- 2. Contrato de Trabajo para la Formación.-** Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, Normativa de desarrollo el mismo; y Legislación específica reguladora que se dicte en su caso.

La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo y no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar a la persona trabajadora un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.

La persona trabajadora contratada para la formación estará obligada a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación teórica determinada.

El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el Empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

La formación teórica se impartirá a lo largo de la duración del contrato, y tendrá, obligatoriamente carácter presencial, debiendo impartirse en Centro/s homologados/s por el Sepes/ECYL, u organismo competente de la Comunidad Autónoma que pudiera sustituirle, siempre que exista en la localidad donde esté ubicado el puesto. En todo caso deberá comunicarse a la Comisión Paritaria.

Artículo 44º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.

- 1. Por Circunstancias del Mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.-** Aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en atención a las especiales necesidades y características del Sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen imprevistos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán





concertar contratos de carácter temporal, por alguna de estas circunstancias (del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos), al amparo de lo establecido en este artículo del Convenio y en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, sin que la duración del contrato pueda superar las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes antes de su terminación, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el periodo del contrato).

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del E.T., cuando la empresa haga referencia en el contrato a esta situación contractual, con la simple referencia/remisión al presente Artículo del Convenio (**artículo 44.1**), establecida en el Contrato de Trabajo.

A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

- 2. Contrato por Obra o Servicio Determinado.**- A efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a.) del Estatuto de los Trabajadores, para la formalización de este tipo de contratos, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las Empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obra o servicios determinados, además de los reconocidos con carácter general, los siguientes:

La consolidación comercial en los casos de ampliación de un establecimiento o apertura de nuevos centros de trabajo -máximo 24 meses-; las ferias; exposiciones; aniversarios; promociones en épocas especiales de venta; promociones especiales de productos; trabajos de recepción, marcaje, preparación y/o acondicionamiento de mercancía; y otras tareas comerciales que presenten perfiles y sustantividad propia y diferenciada del resto de la actividad.

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.a) del E.T., cuando la empresa haga referencia en el contrato a esta situación contractual, con la simple referencia/remisión al presente Artículo del Convenio (**artículo 44.2**), establecida en el Contrato de Trabajo.

A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de 1 día por mes trabajado.

- 3. Contrato de Interinidad.**- Para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, conforme a las previsiones del artículo 15.1 c) del E.T., siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido/a y la causa de sustitución.
- 4. Contrato a tiempo parcial/Consolidación de horas complementarias:**
- A solicitud de la persona trabajadora, se consolidarán por la Empresa con el carácter de ordinarias, el 15% de las horas complementarias efectivamente realizadas por la misma en los 18 meses anteriores a la fecha de finalización de cada pacto, para ello se procederá por parte de las empresas a ampliar la jornada ordinaria pactada en contrato en el número correspondiente a este porcentaje cada uno de los años en los que exista pacto.

Artículo 45º.- CESES.

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





2. En el caso de extinción de los contratos temporales, el empresario al comunicar a la persona trabajadora la extinción se obliga a acompañar junto con dicha comunicación, la propuesta de liquidación de las cantidades pendientes a la fecha del cese.

Artículo 46º.- JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

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

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

CAPITULO XII.- ACTIVIDAD FORMATIVA.

Artículo 47º.- FORMACION GENERAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR COMERCIO.

A) Conforme establece el ART.9º-BIS de este Convenio, en desarrollo de lo previsto en el artículo 23 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, es objetivo de las partes signatarias del presente Convenio promover en el Sector Comercio de Valladolid y Provincia, la realización de Planes anuales de Formación para el Comercio en General. A tales efectos y como premisas necesarias las partes hacen las siguientes manifestaciones y reconocimientos vinculantes para las Empresas y personas trabajadoras del Sector:

1. Valoran positivamente y por lo tanto asumen, el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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

3. Las Empresas en que presten servicio las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, garantizarán en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente, y para ello podrán participar en las iniciativas formativas/PLANES Y CURSOS DE FORMACION que se promuevan y programen por los partes negociadoras de este Convenio/AVADECO y Sindicatos/CC.OO-UGT-) en el ámbito de aplicación del Convenio, a efectos de garantizar un mínimo/ OBLIGADO de 20 horas de formación/persona trabajadora/año. La formación que se obliga la Empresa a proporcionar/facilitar a la persona trabajadora no tendrá ningún tipo de coste económico para ésta.

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

- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios/as y personas trabajadoras del Sector en la Provincia de Valladolid.
- Promover Planes de Formación en el ámbito de la Provincia de Valladolid para personas trabajadoras del Sector.
- Animar a las Empresas del Sector Comercio -del ámbito de aplicación de este Convenio- para que contribuyan de forma activa y colaboren con las Organizaciones firmantes del mismo a la





promoción y elaboración de los Planes de Formación anuales en orden a conseguir la mayor eficacia de éstos.

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

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

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

8. Las partes se comprometen al desarrollo en este ámbito de los procedimientos que posibiliten el disfrute del permiso individual de formación establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores para participar en estos Planes de Formación o de aquellas otras convocatorias a las que puedan acceder las personas trabajadoras para la mejora de su cualificación.

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

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida a la Empresa por una Organización empresarial representativa del sector comercio de Valladolid, que haya formado parte de la Comisión negociadora del Convenio y consiguientemente participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, **que acredite su adhesión a la misma**, con el visado de la comisión paritaria.

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

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

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

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

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





Artículo 48º.- FORMACION ESPECÍFICA PARA LA PROMOCION ECONOMICA DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL COMERCIO.

Las partes negociadoras a partir de la firma de este Convenio se comprometen a establecer un programa formativo para las personas trabajadoras del Sector Comercio -que tengan o vayan a acceder a la categoría de Dependiente/as de Comercio de 1ª (Nivel V de salario)-, con la finalidad de facilitar a los mismos/as una formación específica como vendedores/as integrales de comercio y alcanzada esa formación se les acreditará el salario correspondiente al Nivel 4 de este Convenio.

A los anteriores efectos, las personas trabajadora:

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

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

CAPITULO XIII.- DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 49º.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (E.T.T.).

- La Empresa usuaria deberá informar a los Representantes Legales de las personas trabajadoras en la Empresa, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración.
- A las personas trabajadoras de E.T.T., que presten servicios en una Empresa -usuaria- del Sector Comercio, se les aplicará el Convenio de la Empresa usuaria.

Artículo 50º. - PROMOCION DE CONVENIOS DE EMPRESA.

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

Artículo 51º.- COMISION PARITARIA.

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

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

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





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

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

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

A las reuniones de la Comisión Paritaria las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

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

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

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

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

Artículo. 52º.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

Artículo. 53º.- MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO; E INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO (DESCUELGUE DEL CONVENIO).-

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

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

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

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

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

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





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

6. En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado **A) 3** de este artículo, si la persona trabajadora resultase perjudicada por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, para que medie y busque salidas al conflicto; la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la





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

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

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

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

Artículo 54º.- DESCONEJÓN DIGITAL.

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

Artículo 55º.- DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

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

Artículo 56 º.- DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA (GENERO NEUTRO).-

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

Artículo 57 º.- DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

Las cantidades correspondientes por atrasos de este Convenio, se liquidarán por las Empresas en la nómina del mes siguiente a su publicación en el B.O.P. de Valladolid.

Artículo 58 º.- DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA:

- Las partes negociadoras entienden que el Sector Comercio está sufriendo en la actualidad una profunda transformación en sus formatos de venta, que hace necesario estudiar en toda su extensión y contenido, al objeto de adecuar la estructura de los pequeños comercios a los retos que plantean las grandes y medianas superficies de venta (que incorporan horarios de venta más amplios y ofertas concurrentes de ocio, etc.), por ello han convenido abrir un amplio





debate de estudio sobre diversos temas constituyendo en el marco de este Convenio las siguientes MESAS DE ESTUDIO, sin perjuicio de otras que puedan advertirse necesarias:

- 1ª.- MESA SOBRE JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO EN EL COMERCIO
- 2ª.- MESA SOBRE CATEGORIAS Y FUNCIONES EN EL COMERCIO
- 3ª.- MESA SOBRE ESTRUCTURA SALARIAL EN EL COMERCIO
- 4ª.- MESA SOBRE RELACIONES EMPRESA/PERSONAS TRABAJADORAS EN EL COMERCIO (pequeños comercios).
- 5ª.- MESA SOBRE FORMACION DEL COMERCIANTE/Empresario-A/ PERSONAS TRABAJADORAS DEL COMERCIO.
- 6ª.- MESA SOBRE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR EN EL SECTOR COMERCIO
- 7ª.- MESA SOBRE FORMAS DE CONTRATACION APLICABLES EN EL SECTOR COMERCIO

- Las partes asumen el compromiso de convocar a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de seis meses a partir de la firma de este Convenio, para la formación de las Mesas (que tendrán un máximo de SEIS miembros -TRES por cada representación).
- Las conclusiones que se obtengan de cada MESA, se concretarán, en su caso, en Acuerdos, que se incorporarán al Texto del Convenio.

Artículo 59 º.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Al objeto de dar cumplimiento y regular lo establecido en relación con planes de formación específicos en los artículos 9º-bis, en relación con el 47º, y 10º en relación con el 48º del presente Convenio, la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de 4 meses a partir de la firma del Convenio para elaborar los Proyectos formativos, al objeto de su implantación a partir del año 2020.

Artículo 60 º.- DISPOSICIONES FINALES.

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

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

En cuyos términos las Organizaciones Sindicales (U.G.T. y CC.OO.) en representación de personas trabajadoras y la Organización Empresarial -AVADECO- en representación de los Empresarios/as, dejan establecido el presente Convenio Colectivo, que después de leído y hallado conforme por ambas representaciones, lo firman en, Valladolid a 15 de Noviembre de 2019.

