



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del VII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con el código 78000175012003.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha 7 de febrero de 2011, de una parte, por las Asociaciones Patronales, Asociación Patronal de la Mediana Distribución y Supermercados de Castilla y León, (PAMEDISCALE) y Asociación para el Desarrollo de la Distribución de Castilla y León (ADD), y de otra las centrales sindicales UGT, y CC.OO., de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con vigencia desde 1 de octubre de 2010, y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero: Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 15 de febrero de 2011.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DÍEZ MEDIAVILLA*

VII CONVENIO COLECTIVO DE MEDIANAS SUPERFICIES DE DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

Los miembros que componen la Mesa Negociadora del Séptimo Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que son:

Por la parte empresarial, la Asociación Patronal PAMEDISCALE, representada por doña Sonia García Miguel, y por la Asociación Patronal ADD, representada por don Luis Mena Gómez, don José Daniel Posadas, doña Almudena Granado Bombín, don Ángel López Lorenzo y actuando como asesora doña Isabel del Amo Palencia, como asesor de ambas Asociaciones y don Jesús Molinera Mateos.

Por la parte social:

Por el Sindicato Comisiones Obreras:

Doña Henar Cordero de Vega, doña Marisol Zapatero Ruiz, don Isidoro Martín García, don Francisco San Segundo Ovejero, doña Raquel Higuero González, don Jesús Carretero Vasallo, doña Virginia Payerpaj Caldebilla, doña Mónica Seijas Carracedo y doña Inmaculada de Lucas Fernández, actuando como asesores, don Fernando Fraile Sanz y don Rafael Hernández Lorenzo.

Por el Sindicato U.G.T.:

Don Fernando de la Cal Bueno, doña M.^a José Matallana Alcalde, doña Aurora Calvo Sainz, doña Natalie Ríos Redondo, don Francisco Javier Viñas Manzano y don Gorka Yarza Pérez, actuando como asesores, don Orlando Aranzana Méndez.

Tras las oportunas deliberaciones suscriben el presente texto de Convenio Colectivo:

TÍTULO PRIMERO*Derechos Individuales***CAPÍTULO PRIMERO***Disposiciones generales**Sección Primera.– Ámbito, denuncia y Revisión**Artículo 1.º– Ámbito funcional.*

El presente convenio afectará a todas las empresas que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada al almacenaje y distribución alimentaria, y que disponiendo de almacenes propios dentro o fuera de la Comunidad de Castilla y León, lleven a cabo la actividad detallista, con establecimientos de venta directa al público con una sala de ventas, superior a 120 m² e inferior en un solo establecimiento a 2.499 m², para sus centros de trabajo establecidos o que se establezcan en el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 2.º– Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 3.º– Ámbito personal.

Las disposiciones de este Convenio Colectivo afectarán a todos los que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no se incluye en el presente Convenio a los trabajadores pertenecientes al Grupo Directivo, cuya función comprenda la elaboración de la política de organización, planeamiento general de la utilización de los recursos humanos, medios materiales y la orientación y el control de las actividades conforme a los programas establecidos para el desarrollo de la política comercial, financiera y de carácter interno, que tomen decisiones o participen en la elaboración y desempeñen puestos de Dirección o ejecución en los primeros niveles de los distintos departamentos en que se estructura la Empresa, siempre que estén sujetos a condiciones específicas de contratación.

Artículo 4.º– Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010 y su vigencia se extenderá al 31 de diciembre de 2012, excepto cuando en el articulado del mismo se disponga otra cosa.

Artículo 5.º– Denuncia y revisión.

1.º– El Convenio se prorrogará tácitamente siempre que no se denuncie su vigencia, proponiendo su revisión cualquiera de las partes firmantes.

2.º– La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3.º– En los quince días siguientes a la fecha de la denuncia, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio.

4.º– No obstante el convenio seguirá vigente hasta la firma del nuevo.

*Sección 2.ª– Absorción, vinculación y garantías**Artículo 6.º– Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por las Empresas.

Análogamente servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o jurisdiccionales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio resulten consideradas superiores en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 7.º– Vinculación a la totalidad.

La redacción articulada de este convenio forma un todo orgánico indivisible no siendo susceptible de aplicación parcial.

Artículo 8.º– Garantías «Ad Personam».

Las condiciones establecidas en el presente convenio, lo son con carácter de mínimas. En consecuencia se declaran subsistentes los pactos en cuya virtud los trabajadores vengán disfrutando condiciones más beneficiosas, estimadas en su conjunto o cómputo final.

CAPÍTULO II*Estructura Profesional**Artículo 9.º– Clasificación Profesional.*

En esta materia las partes establecen:

En cuanto a los grupos profesionales se estará a lo reflejado en el artículo 10 del convenio colectivo.

b) Nuevas Contrataciones.

Los trabajadores/as de nueva contratación se incorporarán según su categoría profesional con el salario que esté en vigor en ese momento.

c) Movilidad Funcional.

Se estará a lo estipulado en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.º– Grupos y Categorías Profesionales por Áreas Funcionales.

Grupos y categorías profesionales de aplicación a los trabajadores adscritos a los centros de trabajo sitios en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.



ÁREA FUNCIONAL PRIMERA Administración, Contabilidad y Tesorería

Categorías

GRUPO PROFESIONAL I

Director

Gerente

GRUPO PROFESIONAL II

Jefe Departamento

Jefe Sección Administrativa

Analista

GRUPO PROFESIONAL III

Programador

Oficial Administrativo

Secretaria Dirección

GRUPO PROFESIONAL IV

Operador de informática

Auxiliar Administrativo

Telefonista Recepcionista

Vigilante

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA Comercial, Venta, Compra y Reposición

Categorías

GRUPO PROFESIONAL I

Sin Adscripción

GRUPO PROFESIONAL II

Jefe Departamento

Jefe de Zona

Encargado Establecimiento con + de 10 trabajadores

Supervisor



GRUPO PROFESIONAL III

Encargado Establecimiento hasta 10 trabajadores

2.ª Encargado (tiendas + 10 trabajadores)

Dependiente Especialista

Vendedor

GRUPO PROFESIONAL IV

Cajero/a

Reponedor

Ayudante Dependiente

Repartidor Servicio a Domicilio (carnet B)

ÁREA FUNCIONAL TERCERA Mantenimiento, Almacén, y Servicios Auxiliares

Categorías

GRUPO PROFESIONAL I

Médico

GRUPO PROFESIONAL II

A.T.S.

Jefe o Encargado de Almacén

GRUPO PROFESIONAL III

Subjefe de Almacén

Carretillero máquina elevadora

Mozo Especializado

Conductor (C, D y E)

Profesional de Oficios Varios

GRUPO PROFESIONAL IV

Preparador

Personal de Limpieza

Definición de categorías profesionales de aplicación para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Salamanca** o su provincia.

- Vigilante. Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia, diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.
- Profesional de oficios varios. Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico. Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.
- Auxiliar administrativo. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confecciones de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida a los oficiales alcancen un mínimo de ochenta palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

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

- Oficial administrativo. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.
- Jefe de sección administrativa. Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Se asimila a esta categoría a los contables y cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

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

Definición de categorías profesionales de aplicación para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Valladolid** o su provincia.

- Categoría de reponedor. Reponedor será aquel empleado que cuide del recuento de las mercancías para solicitar su reposición en el tiempo oportuno, sustituyendo mediante reposición y exhibición las mercancías.

Artículo 11.– Promoción profesional.

Régimen general

El personal con la categoría de ayudante de dependiente pasará automáticamente a la categoría de dependiente especialista por el transcurso de tres años de permanencia en la empresa, computando la antigüedad en el puesto y en la empresa en este momento.

El personal comprendido en el presente convenio colectivo tendrá la posibilidad de optar a las vacantes de categoría superior que se produzcan en la empresa, salvo las

que cubran interinidades o de las de urgente cobertura, siempre que tengan la necesaria titulación o experiencia para el puesto a cubrir.

Así mismo se harán públicos los criterios de selección o las pruebas a realizar por el personal que pretenda la plaza.

Se anunciarán, por el medio utilizado habitualmente por la empresa, las vacantes, los criterios de selección y/o las pruebas para su cobertura, y el plazo para que los interesados realicen su solicitud.

En caso de sustitución de un puesto de superior categoría, el trabajador durante el tiempo que ocupe la plaza tendrá derecho a las retribuciones que correspondan a la categoría y puesto que ocupe y se le tendrá en cuenta el tiempo que ocupó, a efectos de futuras promociones internas.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Ávila** o su provincia los ascensos del personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuará con arreglo a la norma siguiente:

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité en su caso de los Delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

De aplicación a los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **León** o su provincia. Para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa, tendrá preferencia el personal de la plantilla que ya hubiera desempeñado el trabajo que realizaba quien causó la vacante.

De aplicación a los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Salamanca** o su provincia. El auxiliar administrativo con más de cuatro años de antigüedad en la empresa, y siempre que no existiera en la misma otro trabajador con esa categoría profesional, pasará automáticamente a la categoría de oficial administrativo, percibiendo el salario correspondiente a esa categoría.

De aplicación a los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Segovia** o su provincia.

Auxiliar administrativo y Auxiliar de caja. Concluido el período máximo de tres años, pasará automáticamente a la categoría de oficial administrativo.

De aplicación a los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Valladolid** o su provincia. El período de aprendizaje se computará a todos los efectos como antigüedad en la empresa.

En las empresas que exista un solo empleado administrativo, éste pasará a la categoría de oficial administrativo a los tres años de actuar como tal.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Artículo 12.– Contratación (Modalidades).

DISPOSICIONES GENERALES

La contratación de trabajadores se producirá mediante la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación laboral de aplicación general, de acuerdo con la finalidad establecida para cada una de ellas, y atendiendo a las especificidades previstas en el presente Convenio para cada caso.

En todo caso, en materia de contratación se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) Las especificidades que para cada caso o modalidad contractual se prevén en el presente Convenio, entrarán en vigor al día siguiente al de la firma del mismo.
- b) No se producirá ningún tipo de discriminación de los trabajadores eventuales y temporales respecto de los trabajadores fijos. Con relación a las percepciones salariales, horas extras, vacaciones, libranza semanal, licencias y cualquiera otra mejora o beneficio social de que disfruten los trabajadores fijos, se aplicarán a los trabajadores eventuales, temporales y a tiempo parcial, de acuerdo con la naturaleza y duración de su contrato, siempre que sean compatibles con las mismas, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y atendiendo igualmente al carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieren corresponderles.
- c) Las previsiones que en este Convenio se establecen en materia de contratación no implican en modo alguno que las posibilidades de contratación de las empresas queden limitadas a las que son objeto de tratamiento en el presente Convenio, de tal modo que cualquier nueva previsión legal en la materia que pudiera establecer una nueva modalidad contractual, así como las que no son objeto de regulación en este Convenio, serán desde luego aplicables a las Empresas.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA ALGUNAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Contrato de Trabajo en Prácticas

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

- a) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por Incapacidad Temporal interrumpirá el tiempo de duración contractualmente previsto, excepto pacto expreso en contrario respecto de tal eventualidad que figure consignado en el contrato.
- b) El período de prueba para los trabajadores contratados en prácticas será de seis meses.

Contrato para la Formación

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

1.– La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de los dos años.

2.– Podrá establecerse en el contrato que el tiempo dedicado a formación teórica se concentre, y que su realización se produzca bien al principio o bien durante la vigencia del contrato, siempre que la misma no se haya agotado.

3.– El número de contratos formativos que las empresas podrán celebrar irá en función del número de trabajadores por centro de trabajo, aplicándose la escala que se, establece a continuación:

De uno a tres trabajadores: Un contrato de formación.

De cuatro a diez trabajadores: Dos contratos de formación.

De once a cuarenta trabajadores: Cuatro contratos de formación.

De cuarenta y uno a cien trabajadores: Ocho contratos de formación.

De ciento uno a quinientos trabajadores: Veinte contratos de formación o el 6% de la plantilla.

Más de quinientos trabajadores: Treinta contratos de formación o el 4% de la plantilla.

En defecto de lo anterior el número de trabajadores por centro de trabajo será el determinado por la legislación vigente.

4.– El salario será para 2010 de siete mil cuatrocientos catorce con sesenta y siete (7.414,67 €) año y para el año 2011 de 7.637,11 € anuales.

Contrato de Relevo

Se estará a lo dispuesto en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato Eventual

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas, pueda exceder de dicho límite. Será suficiente para su validez y eficacia, formalizar dicho contrato haciendo remisión expresa al presente artículo del convenio colectivo.

Contrato por Obra o Servicio Determinado

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, 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 obras o servicios determinados, los siguientes:

1. Las campañas específicas, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.
2. La utilización de la modalidad contractual de obra o servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas en principio de duración incierta, pero que se estime pueda ser superior al año, requerirá la utilización del documento de contrato que al efecto emita la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, y la comunicación a la misma de la finalización del contrato, en su caso. La utilización de este modelo oficial y el conocimiento de la contratación efectuada por la Comisión Paritaria será requisito indispensable para el reconocimiento de la validez temporal del mismo.

Las empresas que hagan uso de esta modalidad contractual para los supuestos de creación o ampliación de establecimientos tendrán que transformar como mínimo el 25% de dichos contratos en indefinidos, al término del tercer año desde la apertura o ampliación del centro efectuada.

Contrato de Interinidad

Los contratos de interinidad se podrán utilizar para sustituir trabajadores en todo tipo de situaciones en que las ausencias de los mismos de sus puestos de trabajo no impliquen la extinción de sus contratos. A tales efectos, y sin que esta enumeración tenga carácter cerrado, sino puramente enunciativo, se podrá utilizar la contratación de interinos para los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 ET.

Artículo 13.– Ceses.

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

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. La resolución de los contratos de duración superior a seis meses, o el cese voluntario de los trabajadores con una duración de contrato superior a seis meses, deberá ser notificado a la otra parte contratante con 15 días de antelación.

CAPÍTULO V

Tiempo de Trabajo

Artículo 14.– Jornada laboral.

- a) *Régimen General.* La jornada anual será de 1.795 horas, distribuidas de lunes a sábado, siendo la jornada mínima diaria para los trabajadores a tiempo completo de cuatro horas y media y la máxima de nueve horas, también para los trabajadores a tiempo completo, a excepción de los días de libranza.

Para los trabajadores con contratos temporales, la jornada será proporcional a la duración del contrato.

El descanso será de un día y medio; el día completo de descanso coincidirá con el domingo y el medio de lunes a sábado. En las localidades donde existan especialidades de carácter consuetudinario en esta materia, éstas serán respetadas y los trabajadores disfrutarán del período de descanso anteriormente establecido.

En los centros que tengan la consideración de almacén, se mantendrán los horarios existentes y para su modificación se estará a lo previsto en el artículo 41 del ET.

- b) *Régimen Especial.* Para el personal adscrito a centros de trabajo sitos en Ávila o su provincia, en jornada laboral que sobrepase las seis horas de trabajo continuado se disfrutará de quince minutos de descanso por bocadillo, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en Salamanca o su provincia, se establece una jornada semanal de treinta y nueve horas, equivalente en cómputo anual a 1.766 horas y treinta minutos equivalente a su vez a una reducción de ocho horas en cómputo anual que se llevará a cabo de la forma siguiente: día de libre haber retribuido avisando el trabajador a la empresa con una semana de antelación.

La distribución de la jornada semanal se hará de tal forma que el trabajador disfrute, al menos, de día y medio de descanso semanal ininterrumpido, durante la tarde del sábado y el día completo del domingo, con las particularidades o excepciones que se señalan a continuación.

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

En el supuesto de que ese medio día se acumule, se hará en un período máximo de dos semanas, y el descanso mínimo será de un día, que no podrá coincidir con domingo o festivo. Estas alteraciones en el régimen de descansos deberán ser notificadas a la Oficina Territorial de Trabajo.

Las cantidades que con anterioridad a 1995 se abonaban por estas acumulaciones o separaciones se han integrado en la masa salarial de este Convenio, por lo que no será legítima reclamación alguna que pretenda su mantenimiento como condición más beneficiosa.

En la jornada del «Lunes de Aguas» se prolongará la jornada de mañana en media hora, con un máximo de cuatro horas de trabajo efectivo, y no se trabajará en la jornada de tarde.

- c) *Calendario.* El calendario anual, comprendiendo jornadas, vacaciones y descansos se establecerá de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores

y la empresa, en caso de falta de acuerdo a este respecto, se trasladará este particular a la Comisión Paritaria que procederá a resolver esta cuestión antes del 31 de enero de cada año, y entre tanto, y hasta la resolución del conflicto regirá el calendario presentado por la empresa.

De producirse exceso de jornada como consecuencia de la aplicación de lo anterior se determinarán en el primer mes de año siguiente y se disfrutarán o compensarán a elección del trabajador durante el primer trimestre de dicho año siguiente. La cuantía de la compensación económica o del tiempo de descanso se determinará de común acuerdo entre la empresa y el comité de empresa.

- d) *Domingos y Festivos.* Para las empresas que hagan uso de la Normativa Autonómica Reguladora de la apertura de los establecimientos en domingos y festivos, en jornada de mañana, que no podrá extenderse más allá de las quince horas, salvo aquellos establecimientos comerciales integrados en centros comerciales de carácter colectivo o parques comerciales de medianas superficies, cuyo horario será el habitual del establecimiento o el que establezca el centro comercial para esos días.

Tendrá la consideración de centro comercial de carácter colectivo o parque de medianas, en atención a lo que se defina en la Ley de Comercio o Plan de Equipamientos que la desarrolle en Castilla y León.

En cualquier caso, la prestación de servicios en estos días deberá realizarse con trabajadores que lo acepten voluntariamente y se retribuirá a razón de 11,89 €/hora, para 2010 y 12,25 €/h., para 2011.

- e) *Compensaciones.* Aquellas empresas que en el año 2000 y como consecuencia de acuerdos alcanzados con el Comité de Empresa, hayan satisfecho compensaciones económicas a sus trabajadores por trabajar los sábados por la tarde se obligan a satisfacer igual suma con carácter global durante los siguientes años conforme a las condiciones que pacten con sus respectivos comités, que no serán absorbidas, ni compensadas, ni incrementadas.

En caso de falta de acuerdo sobre las condiciones de distribución de dichas compensaciones resolverá la Comisión Paritaria.

Artículo 15.– Vacaciones.

- a) *Régimen General:* Serán de treinta y un días naturales, distribuidos en un período mínimo de 21 días ininterrumpidos de vacaciones estivales a disfrutar entre el 1 de junio al 30 de septiembre ambos inclusive. Los restantes 10 días a disfrutar a lo largo del resto del año ininterrumpidamente.

Para poder incluir los seis turnos de vacaciones dentro del período estival, se podrá iniciar el primer turno la última semana de mayo y/o el último turno podrá finalizar en la primera semana de octubre, sin que por ello se genere derecho a la bolsa de vacaciones.

Si a propuesta del empresario por necesidades del servicio de organización del trabajo y siempre que lo acepte el trabajador, éste no disfrutara su período vacacional de 21 días naturales, dentro de las fechas expresadas en el párrafo

anterior, tendrá derecho a que se le abone una bolsa de vacaciones de 165,41 € para 2010 y de 170,37 € para 2011.

El cómputo de vacaciones no comenzará en los supuestos de incapacidad temporal por causa de accidente de trabajo.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de los acuerdos entre empresa y comité de empresa o R.L.T.

- b) Régimen Especial. Para los trabajadores/as de **Burgos** o su provincia: Si previo al inicio de las vacaciones el trabajador/a se encontrase en situación de I.T. derivada de A.T. o enfermedad grave, se fijará de mutuo acuerdo el nuevo período de disfrute. Si se produjere el alta durante el período vacacional, los días hasta su finalización se considerarán de efectivo disfrute.

Se entenderá enfermedad grave la estancia hospitalaria superior a 72 horas o la intervención quirúrgica que por prescripción facultativa requiera una convalecencia equivalente.

Artículo 16.– Permisos Retribuidos.

En relación con los permisos, se entenderá siempre días naturales.

El personal avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo que a continuación se cita:

- Por matrimonio 16 días.
- Tres días en los supuestos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de mediar un desplazamiento igual o superior a 250 Kms., ida y vuelta, el plazo será de cinco días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un día por boda de hermanos, hijos o padres.
- Un día de asuntos propios, que requiere un preaviso de 7 días y no puede coincidir con viernes, sábado o víspera de fiesta, ni en campaña de navidad (del 1 de diciembre al 6 de enero), salvo en las provincias de Palencia y Salamanca que serán 2 días de asuntos propios, que no podrán coincidir con la campaña de Navidad (del 1 de diciembre al 6 de enero).
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a hijos discapacitados sin límite de edad.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

- Los permisos necesarios para concurrencia de exámenes conducentes a una titulación oficial.
- Permiso de lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones en los términos recogidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores o, a su elección, a sustituir este derecho por su acumulación en jornadas completas de 11 días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

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

Artículo 17.– Horas extraordinarias.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo situados en **León** o su provincia quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas «horas estructurales», definidas en el Art. 13, apartados a) y b) del A.I. 1983.

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

$$[(\text{Sal. Base} + \text{Antig.} \times 455) + (\text{Plus Asist.} \times 312)/1.795] \times 1,75$$

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo situados en **Palencia** o su provincia se estima necesario reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

Primero.– Horas extraordinarias habituales: Suspensión.

Segundo.– Horas extraordinarias que vengan por la necesidad de reparar siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.

Tercero.– Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores y a los delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y la representación legal de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que de acuerdo con lo pactado anteriormente se realicen, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario hora, en el supuesto de que dichas horas se realicen en día laborable, y con un incremento del 150 por 100, en el supuesto de que dichas horas extraordinarias se realicen en domingos y festivos.

A efectos del cálculo del salario hora que debe servir de base para el precio de la hora extraordinaria, se estará al que resulta de la aplicación de la fórmula establecida en el Decreto 2380/1973 de 17 de agosto y Orden Ministerial de 22 de septiembre de 1973.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Salamanca** o su provincia, en esta materia se respetarán los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo: Realización.
- c) Horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, puesta a punto y cierre u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, mientras no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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

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

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

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Soria** o su provincia se retribuirán las que se trabaje incrementando el salario de la hora ordinaria en un 75%.

Se aplicará lo dispuesto sobre horas extras estructurales a las que realice el personal de transporte en las circunstancias y condiciones previstas por la Ley.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Zamora** o su provincia ante la grave situación de paro existente en la misma con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Se suprimirán las horas extraordinarias con carácter habitual.
- b) Obligatoria, se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y, otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdidas de materias primas.

- c) Se mantendrán las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, ausencias imprevistas, cambios de turnos, carga y descarga de camiones y cualquier otra actividad, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, comprometiéndose ambas partes a la creación de un puesto de trabajo por cada mil quinientas horas extraordinarias realizadas en un año dentro de cada centro de trabajo.

Se acumularán cinco horas extraordinarias realizadas por los trabajadores para descansar una jornada que no coincidirá en sábado.

Artículo 18.– Fiestas.

Las tardes de ferias y fiestas patronales de Valladolid y su provincia pasaran a ser consideradas Jornada Ordinaria.

Para cubrir la plantilla de cada centro de trabajo, en primer lugar se cubrirá con trabajadores del centro de trabajo (tienda) que quieran trabajar voluntariamente dichas tardes, en segundo lugar con trabajadores voluntarios de otros centros de trabajo (tiendas), y en el caso de no ser suficientes se cubrirán los puestos que falten con el personal que designe la empresa.

Cada hora trabajada en dichas tardes se compensara con un 33% de recargo sobre el precio de la hora o bien con un descanso en el mismo porcentaje, a elección del trabajador.

Las tardes de ferias y fiestas de Valladolid y su provincia se trabajará en cada centro de trabajo como máximo con la plantilla habitual del resto del año.

Los trabajadores del sector de Medina del Campo, en compensación de los jueves que sean fiesta, tendrán derecho a disfrutar un descanso por cada uno de tales días, descanso que se acumulará 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.

Si la autoridad laboral no declarara oficialmente el Jueves Santo como festivo, los trabajadores adscritos a un centro de trabajo establecido en **Zamora** o su provincia prestarían servicios durante la mencionada fecha en jornada únicamente de mañana. Asimismo se fija una tarde no laborable en cada localidad de la citada provincia con motivo de sus respectivas fiestas locales.

Artículo 19.– Incapacidad Temporal.

- a) Régimen General. Para los trabajadores afectados por este convenio, las empresas vienen obligadas a aportar a los que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que fuera su causa, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real, desde el primer día, con el límite de dieciocho meses.

- b) Régimen Especial. Al personal adscrito a centros de trabajo sitos en las provincias de Burgos, Zamora y Valladolid, que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

Las empresas podrán verificar el estado de enfermedad o accidente del personal que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del personal a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de las empresas por dichas situaciones.

El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y la renta de los trabajadores.

La reducción del absentismo injustificado en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, este convenio colectivo debería:

- Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a los representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.
- Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

CAPÍTULO VI

Estructura Salarial

Artículo 20.– Salario (definición).

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a una de las categorías profesionales descritas en el Anexo del presente convenio.

Las cantidades sombreadas en el Anexo, son las correspondientes a la equiparación salarial en el período de convergencia pactada en Valladolid y Salamanca.

Homologación salarial: Homologar en una única tabla salarial la totalidad de las tablas salariales existentes en el convenio, a excepción de Salamanca y Valladolid, coincidiendo dicha única tabla con la tabla salarial de la provincia de Burgos, incrementada en 100 € que se incorporarán a las tablas salariales a razón de 20 € por año comenzando el 1 de enero de 2007. Dicha homologación se efectuará en un plazo de 5 años comenzando la misma el 1 de enero de 2008.

Se incorporarán al salario base, a efectos de homologación, todos los conceptos económicos contemplados en las tablas de cada provincia.

Esta convergencia conllevará la congelación de la antigüedad, consolidando la parte proporcional del cuatrienio en curso de adquisición, a 31 de diciembre de 2007, coincidiendo con la fecha de inicio de la homologación, para las provincias de Palencia, Segovia y Soria.

El Plus de Transporte de Burgos, se incorporará al salario base en los años 2011 y 2012, a razón del 50% cada año.

Todo el personal a tiempo parcial que cuente con una antigüedad anterior a 1 de enero del año en que se incorporen los pluses de su provincia al salario base y preste servicios en alguna de las empresas afectadas por el presente convenio, percibirá exclusivamente durante su permanencia en dicha condición de trabajador a tiempo parcial un complemento salarial, distribuido en las doce nóminas del año.

Este complemento, compensable y absorbible, compensará temporalmente la diferencia salarial producida como consecuencia de la integración de los pluses en el salario base de su categoría, al efecto de la homologación salarial prevista en el artículo 20 del Convenio Colectivo.

Una vez finalizado el período de homologación, es decir 31 de diciembre de 2012, se establecerá una tabla única en un período de 4 años a partir del 1 de enero de 2013, en la que convergerán la homologación ya finalizada con los salarios más altos existentes en cada categoría de la tablas de Valladolid y/o Salamanca. Se entiende que lo dispuesto en este párrafo no implica la compra del complemento de antigüedad de Valladolid y Salamanca, que en ningún caso se aplicará a la tabla salarial única resultante.

Incremento salarial del presente convenio:

Se pacta un incremento salarial consistente en el IPC real del año anterior para cada uno de los años de vigencia del convenio (2010, 2011 y 2012), en todos los conceptos económicos del convenio, y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada uno de los años. Es decir para el año 2010 se aplicara como incremento salarial el IPC del año 2009, para el año 2011 se aplicara como incremento salarial el IPC del año 2010 y para el año 2012 se aplicara como incremento salarial el IPC del año 2011.

Revisión Salarial.— En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2010, 2011 ó 2012 un aumento superior al incremento salarial pactado, los conceptos económicos del convenio colectivo se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada, tan pronto se constate dicha circunstancia.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos económicos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del año 2010 ó 2011 ó 2012 y

se hará con efecto desde el 1 de enero de cada uno de los años, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales. En cualquier caso, esta revisión salarial se realizará sobre las tablas definitivas del año anterior.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este Convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha en que se produzca dicha revisión.

La cantidad resultante, correspondiente al año completo, o en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2011 ó 2012 ó 2013.

No desaparece la cláusula de revisión salarial pero se acuerda expresamente su no aplicación durante la vigencia de este convenio colectivo.

Artículo 21.– Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, percibirán tres pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Dichas pagas se abonarán el 15 de marzo, 15 de julio y el 15 de diciembre y tendrán carácter anual salvo en aquellas empresas en las que esté establecida una fórmula diferente de devengo.

Los trabajadores que se incorporen o cesen durante la vigencia de este convenio tendrán derecho a las partes proporcionales correspondientes a dichas pagas.

Asimismo se establece que el devengo de las pagas no se varíe una vez firmado el convenio colectivo, es decir, las empresas en las que el devengo es anual deberán continuar con este sistema y lo mismo para las que habitualmente vinieran realizando el devengo semestral.

Artículo 22.– Pluses.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en *Ávila* o su provincia:

La empresa abonará en caso de matrimonio o nacimiento de hijos de trabajador/a, y siempre que tenga una antigüedad mínima de tres años en la empresa la cantidad siguiente:

	Año 2010	Año 2011
Por matrimonio:	83,13 €	85,62 €
Por natalidad:	49,89 €	51,39 €

Si ambos cónyuges trabajaran en la misma empresa, la anterior ayuda será percibida por uno solo de ellos.

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de permanencia en la empresa queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Los conductores–repartidores acogidos en este Convenio, y siempre que realicen trabajos en cámaras frigoríficas, percibirán un plus del 20% sobre el salario base que figura en la tabla salarial de este Convenio.

Todos aquellos trabajadores que realicen las funciones de conductor-repartidor-cobrador, percibirán un plus del 15% sobre el salario base que figura en la tabla salarial de este Convenio.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Burgos** o su provincia:

El Plus de Transporte de Burgos, se incorporará al salario base en los años 2011 y 2012, a razón del 50% cada año.

Plus de Transporte todos los trabajadores percibirán como complemento por este concepto la cantidad de 43,35 € mes para el año 2010 y 22,32 € mes para 2011.

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el incremento del 25 por ciento del salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Salamanca** o su provincia:

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se retribuirán incrementándose en un 10 por ciento sobre el salario base hora.

Asimismo se establece un plus fijo mensual de 33,69 € para 2010 y de 34,70 € para 2011. por quebranto de moneda, para cajeros y autoventistas en la referida capital y provincia.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Segovia** o su provincia:

Los trabajadores independientemente de la categoría laboral que ostenten y con responsabilidad en una caja de dinero tendrán derecho al quebranto de moneda. Fijado en la cuantía de 14,04 € para 2010, y de 14,46 € para 2011.

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

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Soria** o su provincia:

El auxiliar administrativo cuando lleve cinco años de servicio en una empresa de esa misma categoría y no hubiera vacante de oficial se le incrementará su sueldo en el 50% de la diferencia de su salario y el del oficial y a los 10 años y en las mismas circunstancias el 100% aun cuando siga teniendo la categoría de auxiliar administrativo.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Valladolid** o su provincia:

Se establece un plus del 12% de su salario base para los trabajadores que realicen trabajos calificados como penosos, tóxicos o peligrosos.

Antes de las seis horas de la mañana y después de las diez horas de la noche, se establece un plus de nocturnidad de, 4,43 € diarios para el año 2010 y 4,56 € diarios para 2011.

Asimismo se establece un plus de distancia en la cuantía 4,43 € diarios para el año 2010 y 4,56 € diarios para 2011, para los trabajadores de las empresas que están fuera del límite de taxis y no tengan, dichas empresas, medios propios de transporte.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Zamora** o su provincia:

Quebranto de moneda, se estará a lo pactado al respecto entre empresa y trabajador. A falta de pacto, a los trabajadores que habitualmente se les exija responder de manejo de dinero, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 25,99 € mensuales para el año 2010 y de 26,77 € mensuales para 2011, sólo durante los meses en los que el trabajador tenga la referida responsabilidad.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada total o parcialmente en período nocturno le será de aplicación lo dispuesto seguidamente, teniendo en cuenta que se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 10 de la noche y seis de la mañana.

Hasta tres horas trabajadas diariamente dentro del período nocturno no se abonará incremento alguno sobre la retribución normal del trabajador.

Si se trabajase en jornada nocturna más de tres y hasta seis horas se abonará con el incremento del 5% sobre las horas trabajadas en períodos nocturnos.

Si se trabajasen más de seis horas en jornada nocturna se abonará el incremento del 5% sobre la totalidad de esa jornada.

Artículo 23.– Complemento personal de Antigüedad.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Palencia, Segovia y Soria** o sus provincias, la antigüedad se congelará en el importe que estuviesen percibiendo el 31 de diciembre de 2007, adicionándose a éste, el porcentaje devengado desde que se cumplió el último cuatrienio hasta la indicada fecha del 31 de diciembre de 2007. Dicha cuantía se reflejará en la nómina del trabajador/a como plus de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

Los trabajadores que teniendo una relación laboral a jornada completa se hallaren prestando servicios, eventualmente a jornada reducida, percibirán la parte proporcional de la cuantía correspondiente a la antigüedad consolidada.

No obstante, cuando vuelvan a prestar servicios a jornada completa, percibirán la antigüedad consolidada correspondiente a tal jornada.

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Ávila** o su provincia percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1994, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada «antigüedad consolidada», sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

No obstante lo indicado en el párrafo primero, los trabajadores que al 1 de enero de 1995 tengan en trance de adquisición un cuatrienio, devengarán el mismo cuando les corresponda y en cuantía equivalente al 5% del salario base que en tal momento se encuentre vigente. La cantidad correspondiente pasará a incrementar la figurada en la casilla de «antigüedad consolidada». Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado o se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 249,12 € anuales para el año 2010 y de 256,59 € anuales para 2011, cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1995 no podrán, en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, le correspondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

Complemento salarial de antigüedad consolidada, para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en *Burgos* o su provincia:

El 31 de diciembre de 1998 quedó suprimido de forma definitiva el actual complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que se venían aplicando.

En consecuencia, se congeló la cifra que a 31 de diciembre de 1998 viniese percibiéndose por tal concepto.

Como compensación por el cuatrienio actualmente en fase de adquisición, cada trabajador percibirá 4,81 euros por cada año completo transcurrido hasta el 31 de diciembre de 1998.

La suma de los dos conceptos anteriores se integrará en un nuevo complemento personal que se denominará «antigüedad consolidada», que se reflejará así en los recibos oficiales de salarios, sin que pueda ser compensable o absorbible, ni participar en lo sucesivo en los incrementos salariales que se pacten en el Convenio colectivo.

Los trabajadores que teniendo una relación laboral a jornada completa se hallaren prestando servicios, eventualmente a jornada reducida, percibirán la parte proporcional de la cuantía correspondiente a la antigüedad consolidada.

No obstante, cuando vuelvan a prestar servicios a jornada completa, percibirán la antigüedad consolidada correspondiente a tal jornada.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en *León* o su provincia a partir de la fecha de 12 de mayo de 1999 quedó suprimido de forma definitiva el complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que hasta esa fecha se venían aplicando.

Como consecuencia de lo expuesto anteriormente, se asumen los siguientes compromisos:

- a) El mantenimiento y consolidación de los importes que por el complemento personal de antigüedad viniese percibiendo cada trabajador a la citada fecha.

A dicha cantidad se le adicionará la parte proporcional de la antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada del período cuatrienal correspondiente.

- b) Aquellos trabajadores fijos que no vinieran percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad, pero que se encuentren en trance de adquisición del primer cuatrienio, se les abonará la parte proporcional de antigüedad del citado cuatrienio que hayan devengado y no cobrado.
- c) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en las letras a) y b) de la presente redacción se mantendrán invariables como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificación en ningún sentido ni por ninguna causa.

Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de «plus ad personam», no participando en lo sucesivo en los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, y teniendo carácter cotizante a la Seguridad Social.

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Palencia** o su provincia desde el 1 de enero de 1985 vienen percibiendo aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del 5% del salario mínimo interprofesional mensual vigente en cada momento. Se mantendrán como consolidadas las cantidades individualizadas que al 31 de diciembre de 1984 se tengan reconocidas a cada trabajador.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Salamanca** o su provincia:

- a) Los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior al 1 de enero de 1995, percibirán aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5 por ciento del salario base, pactado en este Convenio por cada cuatrienio generado.
- b) Los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa sea igual o posterior al 1 de enero de 1995, percibirán igualmente, por el mismo concepto señalado en el párrafo anterior, aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5 por ciento del salario base, pactado en este Convenio por cada cuatrienio generado.

En el segundo supuesto de los contemplados, el importe de la antigüedad generada no podrá exceder, en ningún caso, del equivalente al 25 por ciento del salario base que se perciba en cada momento.

En el supuesto de que por el concepto de antigüedad se tuviera reconocido a 31 de diciembre de 1997 algún incremento porcentual inferior al 5 por ciento del salario base, ese incremento permanecerá congelado en su cuantía hasta que se devengue el primer cuatrienio conforme a lo establecido en el apartado b) de este artículo. El incremento consecuencia del reconocimiento del primer cuatrienio, 5 por ciento del salario base, absorberá el incremento que hasta esa fecha viniese percibiendo por el mismo concepto.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Segovia** o su provincia desde el 1 de enero de 1997 las bases de cálculo para la antigüedad permanecen inalterables en las cuantías establecidas en las tablas salariales del año 1996 de aplicación.

Desde el 1 de enero de 1997 el importe que devengan los trabajadores por el concepto de antigüedad, no podrá exceder del equivalente al 30% del salario base que perciba en cada momento. Se exceptúa de esta regla los trabajadores que desde el 1 de enero de 1997 hubieren superado el porcentaje del 30%, en este caso, el importe generado por antigüedad permanecerá inalterable a lo largo de la relación laboral, salvo que ulteriores elevaciones del salario base obligasen a complementar el citado importe para ajustarlo al 30% antes mencionado.

Desde el 1 de enero de 1997 el porcentaje de cálculo para la antigüedad queda fijado en el 6% del salario base, con periodicidad cuatrienal, sin perjuicio de reconocer como consolidadas las situaciones personales existentes al 31 de diciembre de 1996.

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

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Soria** o su provincia a los salarios del Convenio se adicionarán, en su caso los complementos de antigüedad.

Se percibirán cuatrienios del 5% del salario de este Convenio, con un máximo de cuatro cuatrienios (20%).

Los trabajadores que al día 1 de enero de 1998 se encontrasen en trance de adquisición de un cuatrienio, teniendo ya consolidados 4 o más cuatrienios, se les computará éste cuando lo cumplan y aunque se supere el tope del 20%.

A estos efectos, para el cálculo de la antigüedad, se computarán desde el día de ingreso del trabajador en la empresa incluido el período de aprendizaje o categoría asimilada (aspirante, pinche y botones).

El personal adscrito a los centros de trabajo sitos en **Valladolid** o su provincia percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, permisos o Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por el personal eventual y complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

- d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien grupo, percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporen los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad, sobre el nuevo salario base.
- e) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Zamora** o su provincia la antigüedad es consolidada en el importe que estuviesen percibiendo al 31 de diciembre de 1998 (cuatrienios del cinco por ciento) adicionándose a ello el porcentaje devengado desde que se cumplió el último cuatrienio hasta la indicada fecha del 31 de diciembre de 1998. Dicha cuantía se reflejará en la nómina del trabajador/a como plus de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 24.– Dietas y kilometraje.

Al personal adscrito a centros de trabajo sitos en **Ávila** o su provincia y se confiera comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, percibirá una dieta de 11,63 € y 31,25 € para 2010 y de 11,98 € y 32,19 € para 2011, respectivamente según sea media dieta o dieta completa, sin necesidad de justificar gasto alguno.

Asimismo los viajantes que utilicen vehículo propio, percibirán un 2% sobre el importe de las ventas que realicen.

Los viajantes que utilicen vehículo de la empresa percibirán el 0,58 por ciento sobre las ventas que realicen.

El personal adscrito a centros de trabajo sitos en **León** o su provincia al que se le confiera alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen dietas en razón de la siguiente cuantía: 11,16 € para la media dieta y 31,84 € la dieta completa para 2010, y de 11,49 € para la media dieta y 32,80 € la dieta completa para 2011.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Palencia** o su provincia, en caso de desplazamiento a otra localidad distinta del centro de trabajo y que se precise efectuar comida o pernoctar, la empresa abonará al trabajador los gastos que se les hayan ocasionado, presentando los justificantes.

Cuando por razones de trabajo el trabajador adscrito a un centro de trabajo sito en **Salamanca** o su provincia se vea obligado a realizar las comidas principales fuera de su

domicilio, percibirá en concepto de dietas la cantidad de 41,93 € para 2010 y 43,19 € para 2011. Si se realizara una de las dos comidas la cantidad a percibir sería la de 20,98 € para 2010 y 21,61 € para 2011. Con independencia de lo anteriormente expuesto la empresa abonará al trabajador la cantidad que éste justifique si tuviera necesidad de pasar la noche fuera de su lugar habitual de residencia.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Segovia** o su provincia quedan establecidas en las siguientes cuantías:

Si el trabajador tuviere que realizar fuera de su domicilio una comida, 14,37 € para 2010 y 14,80 € para 2011. Si el trabajador tuviere que realizar fuera de su domicilio dos comidas, 28,75 € para 2010 y de 29,61 € para 2011. Si el trabajador tuviere que realizar fuera de su domicilio dos comidas y pernocta, 43,12 € para 2010 y 44,41 para 2011.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Soria** o su provincia las salidas, viajes y dietas se regularán según lo dispuesto en el presente Convenio y en las siguientes cuantías:

	Año 2010	Año 2011
Hasta tres días:	22,98 €	23,67 €.
Más de tres días:	19,95 €	20,55 €
Media dieta:	9,23 €	9,51 €

La dieta se considerará completa si el interesado realiza las dos comidas principales y pernocta fuera de su domicilio. Si sólo realiza una comida fuera se reputará media dieta.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en **Valladolid** o su provincia al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Si no presentare justificantes únicamente tendrá derecho a una dieta en la cuantía siguiente:

15,60 €. Para 2010 y de 16,07 € para 2011 por salida, con una comida fuera de casa

28,18 €. Para 2010 y de 29,03 € para 2011 por salida, con dos comidas fuera de casa

51,12 €. Para 2010 y de 52,65 € para 2011 por salida y pernoctando fuera de casa, cualquiera que sea el número de comidas o aunque no las hubiera.

Para los trabajadores que en el desarrollo normal de su actividad salen de su residencia de forma habitual, se faculta a las empresas para que puedan optar entre pagar la dieta por salida, anteriormente establecida, o subirles al nivel profesional inmediatamente superior al que tuvieran de modo permanente, en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho a que se les abonen los gastos de comida y pernocta, previa justificación de los mismos.

Cualquiera otra condición que se establezca entre los trabajadores y empresarios, deberá estar autorizada por la Comisión Paritaria del Convenio.

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo sitos en la provincia de **Zamora** que deban realizar desplazamientos por razones de servicio de la empresa, percibirán los gastos normales justificados.

Las empresas y los trabajadores que en el desarrollo normal de la actividad laboral salen fuera del domicilio habitual de la empresa, estarán obligados a establecer acuerdo expreso en el que se fijarán las condiciones de ese trabajo, su compensación económica y revisión si así procede.

Régimen general.

Para el supuesto de que el trabajador hubiere de desplazarse como consecuencia del trabajo, fuera del domicilio del centro de trabajo, y hubiere de utilizar voluntariamente su propio vehículo, las empresas le abonarán un importe equivalente a 0,20 € para el año 2010 y de 0,21€ para 2011 por cada kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VII

Otras Disposiciones

Artículo 25.– Seguros.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una indemnización de 22.958,22 € para 2010 y de 23,646,97 € para 2011, en los supuestos de: Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, y de 18.514,79 € para 2010 y de 19.070,23 € en supuestos de fallecimiento, en ambos casos derivados de accidente laboral, para 2011.

A estos efectos las empresas contratarán una póliza de seguros que cubra dichas contingencias.

Este artículo entrará en vigor al mes siguiente de la publicación de este Convenio en el «B.O.C. y L.», hasta cuyo momento subsistirá el seguro concertado al amparo de lo regulado en el convenio anterior.

Salvo expresa manifestación en contra del trabajador, los beneficiarios del seguro serán los determinados legalmente.

Artículo 26.– Jubilación.

Aquellos trabajadores que soliciten y causen baja voluntaria en la empresa a partir de los 60 años y hasta los 65, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, si la baja se produjera a los 60 años las vacaciones tendrán una duración de 6 meses, reduciéndose un mes cada año hasta alcanzar los 65, de acuerdo con el siguiente cuadro:

- 60 años 6 meses de vacaciones
- 61 años 5 meses de vacaciones
- 62 años 4 meses de vacaciones

- 63 años 3 meses de vacaciones
- 64 años 2 meses de vacaciones
- 65 años 1 meses de vacaciones

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador/a fehacientemente a la empresa su decisión.

Jubilación parcial

Al amparo del Art. 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de la jornada entre el mínimo y el máximo legalmente establecido, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y en especial el de la edad.

Cuando los trabajadores soliciten la jubilación parcial y la reducción de la jornada las empresas favorecerán la jubilación parcial de todos los trabajadores que puedan optar por esta situación.

Artículo 27.– Cláusula de descuelgue.

La empresa que por causas económico financieras no pudiera hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales del presente Convenio, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio en término de treinta días a contar desde la publicación oficial del mismo.

Ante la referida Comisión deberá acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual; incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica.

El mantenimiento del empleo será elemento valorable para la consideración del descuelgue.

Asimismo junto a la solicitud deberá acompañar la siguiente documentación:

- Informe económico: Desglosado por evolución de costes salariales y de productividad, evolución de plantilla, resultados de explotación, estructura de costes (especialmente los financieros y de gestión), así como balance y cuenta de pérdidas y ganancias. Todo ello referido a los últimos ejercicios y avance del actual.
- Plan de viabilidad: Especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.
- Informe de censor jurado de cuentas sobre los períodos antedichos en empresas de más de cincuenta trabajadores.

Si la Comisión Paritaria autoriza el descuelgue, total o parcial, las bases salariales se acomodarán al año siguiente, a los niveles que hubieran existido sin los descuelgues.

La Comisión Paritaria guardará sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante, salvo que sean de conocimiento público.

El acuerdo requerirá la mayoría de los miembros que conforman la comisión paritaria.

Artículo 28.– Seguridad y salud laboral. (Protección a la maternidad).

A) Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

1.– Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta las evoluciones de las técnicas.
- La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2.– El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos/as los/as trabajadores/ras, artículo 22 (de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

- Exposición a las bajas temperaturas.
- Alteraciones musculoesqueléticas.
- Manipulación manual de cargas.
- Pantallas de visualización.

B) Obligaciones, de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que se desarrolle su actividad.

- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección necesarios facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c) Utilizar correctamente y en su caso, informar del mal funcionamiento, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, o en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

C) Protección de la maternidad.

1.– La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.– Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.– Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir

negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

Artículo 29.– Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Maternidad

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Permisos Parentales

Excedencia por cuidado de familiares:

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

También tendrán derecho a un período 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Por razones organizativas y en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos, los trabajadores deberán comunicar con 30 días de antelación que optan por esta situación, sin que ello afecte al derecho.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeña actividad retribuida.

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

Extinción del Contrato de Trabajo

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37.4, 4bis y 5del E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del E.T.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Protección por maternidad

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

Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 30.– Violencia de Género.

Las parte asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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.

Suspensión de la relación laboral.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis 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 protección. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Excedencia.

Concluido el período de suspensión a que alude el párrafo anterior, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un período de excedencia por un plazo no menos de seis meses y no mayor de cinco años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros doce meses, siendo la incorporación automática al mismo, en las excedencias de más de doce meses, la trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en la vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Faltas de Asistencia.

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.

Movilidad geográfica y Cambio del centro de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido Nulo.

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.

Artículo 31.– Uniformidad.

Las empresas facilitarán dos uniformes de trabajo anualmente y un tercero en caso de necesidad justificada, la prenda consistirá en la adecuada en cada puesto, según los casos, pudiendo exigir la empresa que en tales prendas figuren grabadas el nombre o anagrama de la misma.

En el caso de las empresas que faciliten algún tipo de calzado, los trabajadores/as mantendrán este derecho adquirido.

En aquellas empresas que requieran un tipo especial de calzado, (modelo, color, etc.) éste será facilitado por la misma.

También facilitarán las empresa el calzado exigible conforme a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Los uniformes de trabajo serán entregados a los trabajadores en los meses de marzo y septiembre de cada año.

Artículo 32.– Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Artículo 33.– Descuento en compras.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que no tengan en la actualidad o lo tenga por inferior importe, tendrán derecho a disfrutar de un descuento de un 5 por ciento sobre las compras que realicen en los establecimientos de la empresa para la que prestan sus servicios, con un límite de 120,20 Euros mensuales de compra, manteniendo los demás trabajadores su derecho actual. Cada empresa articulará la gestión del descuento en compras de forma individual.

CAPÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

Artículo 34.– Definición.

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

Artículo 35.– Clasificación.

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

Artículo 36.– Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 37.– Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 38.– Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 39.– Régimen de sanciones.

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

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

Artículo 40.– Sanciones máximas.

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

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

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

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

Artículo 41.– Prescripción.

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

TÍTULO II

CAPÍTULO PRIMERO

Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 42.– Derechos Sindicales.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 43.– Garantías Sindicales.

Los miembros del comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS les reconocen.

Artículo 44.– Cuotas Sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que debe enviarse la correspondiente cantidad, así como su autorización para que sus datos personales y de afiliación sean registrados en archivos informáticos.

Las Empresas entregarán a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como copia de las transferencias.

Artículo 45.– Información.

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida en los centros y sin que el ejercicio de tal práctica suponga interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Igualmente, estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablero de anuncios destinado al efecto.

Artículo 46.– Sistema de acumulación de horas.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán ceder en todo o en parte las horas que la Ley en cuestión les reconozca en favor de otro u otros miembros del Comité regional o provincia o Delegados de Personal.

Las Organizaciones sindicales y las empresas de mutuo acuerdo podrán establecer que los Delegados de Sección Sindical disfruten de las condiciones anteriormente establecidas para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentado por escrito ante la Dirección de cada Empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Preaviso de 48 horas para la acumulación.
- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 6 meses siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.
- Los Delegados sindicales, Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones están fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados al mes en cuestión.
- En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 47.– Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se podrá constituir de acuerdo entre las partes, un Comité Intercentros Regional como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de los Comités o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma Empresa, deban ser trasladadas con carácter general.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 48.– Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La composición de la Comisión responderá a la realidad representativa de las partes en cada momento.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 4 miembros representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo y por otros 4 miembros de las Empresas afectadas por el mismo representantes de las organizaciones empresariales firmantes. En el acto de su constitución la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá un secretario.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Son funciones y facultades específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto del Convenio.
2. Informar previamente y arbitrar preceptivamente la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las centrales sindicales o la representación empresarial.
4. Vigilancia del cumplimiento de los derechos de los trabajadores y acción sindical dentro de la Empresa.

Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días y los extraordinarios en 48 horas. La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes que la integran, a las que podrán asistir a las reuniones con sus asesores y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, que deberán representar la mayoría simple de los miembros con derecho a voto.

Al final del ejercicio la Comisión Paritaria elaborará un informe sobre el cumplimiento del Convenio, y en este sentido las empresas se comprometen a facilitar la información necesaria.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– Todas aquellas materias que no están reguladas por este Convenio se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

Segunda.– Disposiciones de aplicación exclusiva a los trabajadores adscritos a los centros de trabajo de las siguientes provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León:

Ávila y su provincia:

- Anticipos. La empresa concederá anticipos sobre el salario mensual, equivalente a la cuantía del mismo, a los trabajadores que lo soliciten. Mencionado anticipo se liquidará con la nómina del siguiente mes.

Burgos y su provincia:

- Respecto de los concretos y específicos riesgos derivados del trabajo en el comercio los Delegados de prevención, designados de entre los representantes de los trabajadores dispondrán de una hora adicional mensual, que habrán de dedicar necesariamente a la colaboración con la Dirección de la empresa y los trabajadores del centro, en la mejora de la acción preventiva en el centro de trabajo.
- A efectos de unificar la documentación acreditativa de la liquidación de cuentas por la extinción de la relación laboral, se establece el modelo de finiquito siguiente:

He recibido de la empresa ..., la cantidad de ... euros, en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

Indemnización.

Salarios pendientes.

Pluses.

Partes proporcionales de extraordinarias y beneficios.

Vacaciones.

Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidas cuantas cantidades me han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa, renunciando, en consecuencia, a cualquier reclamación posterior derivada del contrato de trabajo resuelto.

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

Sí/no desea la asistencia de representante legal de los trabajadores.

Fdo. Fdo.

El trabajador La empresa

Por la representación legal del trabajador Fdo.

Con el pago de finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador durante diez días siguientes para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Contrato eventual por circunstancias de mercado: A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización equivalente a 2

días de salario por cada mes trabajado, a partir del sexto mes, y cuatro días de salario los seis primeros meses o parte proporcional si el tiempo es inferior.

Formación: Las empresas informarán y facilitarán a sus trabajadores la formación, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral.

Si el trabajador/a acudiera de forma voluntaria fuera de su jornada laboral a cursos de formación promovidos por la empresa o en los que ésta participe, se le compensará con un descanso equivalente al 50% del tiempo dedicado, una vez acreditada su asistencia, tal compensación podrá ser sustituida por una indemnización económica, previo acuerdo entre las partes.

León y su provincia:

– Contratos formativos.

1.– El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario, de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o en distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.
- e) La retribución del trabajador será del 80 por ciento y del 90 por ciento durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2.– El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, trabajadores extranjeros y parados de larga duración.

- b) Las empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores, 2.

De 11 a 40 trabajadores, 4.

De 41 a 100 trabajadores, 8.

De 101 a 500 trabajadores, 20 o el 6 por ciento de la plantilla.

Más de 501 trabajadores, 30 o el 4 por ciento de la plantilla.

Para determinar el número máximo de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato formativo.

- c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

- d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

- f) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previo las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

- g) La retribución del trabajador contratado, de dieciocho o más años, será del 80 por ciento para el primer año, y del 90 por ciento para el segundo del salario correspondiente al nivel VII.

- h) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo e), de este párrafo.
- i) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Contrato de Duración Determinada: La indemnización por conclusión de estos contratos será de 1 día por cada mes trabajado.

Palencia y su provincia:

- En materia de Pluriempleo las empresas afectadas por este Convenio adquieren el compromiso de no efectuar contrataciones laborales con trabajadores que ya tuviesen trabajo en otra empresa, que tengan otra ocupación o presten trabajo por cuenta propia.
- Durante la vigencia del presente Convenio se autoriza a las empresas que los trabajadores que ostenten la categoría de Auxiliar de Caja y de Colocador–marcador, puedan, en tanto no realicen las funciones propias de su categoría, realizar las tareas de Ayudante de Dependiente, sin que esta asunción de tareas suponga realización de trabajos de superior o inferior categoría y por tanto sin que suponga modificación en cuanto a su retribución.
- Las empresas podrán pactar con los trabajadores la jubilación a los sesenta y cuatro años con derecho al cien por cien de los derechos pasivos. En el supuesto citado la empresa estará obligada a suscribir un nuevo contrato con las personas que figuren como desempleadas en las Oficinas de Empleo en un número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

En el nuevo contrato de trabajo que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que perteneciera el trabajador jubilado o cualquier otro grupo profesional, de acuerdo con la representación de los trabajadores.

La contratación del trabajador de nuevo ingreso se efectuará de conformidad con las disposiciones legales que estén en vigor en la fecha en que se lleve a cabo.

- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1.º Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen en la empresa, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuesto de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2.º Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) En las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3.º Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sindicales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

4.º Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

5.º Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6.º Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7.º El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino, también, por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

– Garantías de los las Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos a parte de la persona interesada, el Comité de Empresa o representación de los trabajadores y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro respectivo a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción.

b) No se les podrá discriminar en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perjudicar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tal tarea de acuerdo con la normativa legal vigente.

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos representantes legales de los trabajadores, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

e) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca, con motivo de la designación de los representantes legales de los trabajadores como componentes de Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrieran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

- f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.
- Secciones Sindicales. Las empresas de más de 150 trabajadores reconocerán a las Secciones Sindicales y a la figura del Delegado de Sección Sindical de aquellas organizaciones firmantes o que se adhieran, si supera el 10% de representatividad en la empresa. El Delegado de la Sección Sindical deberá ser un representante electo de un Sindicato registrado por la S.M.A.C. y dispondrá de un crédito suplementario de cinco horas, con independencia de las que le correspondan como representante.

El alcance de este punto se limitará en todo su contenido a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

- Las empresas instalarán tableros de anuncios en los centros de trabajo.

Salamanca y su provincia:

- Se establece una indemnización de diez días de salario por año de servicio en la empresa a la finalización de todos los contratos temporales que no la tengan establecida.

Segovia y su provincia:

- Movilidad Geográfica. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo las compensaciones correspondientes, o a extinguir su contrato mediante la indemnización de 30 días por año trabajado.
- Contrato para la formación. De acuerdo con lo establecido en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, la edad máxima para concretar estos tipos de contratos será de 21 años. La formación teórica del trabajador deberá distribuirse a lo largo de vigencia total del contrato. Los salarios a percibir por el trabajador serán del 90% de los que corresponda a las tablas salariales para los mismos en cada categoría. Sólo se podrá contratar el porcentaje establecido en el R.D. 488/1998. La duración del contrato será de seis meses a dos años excepto a personas minusválidas que será de cuatro años.
- Ceses. Durante el preaviso de 30 días obligatorio en caso de personal contratado, el trabajador/a tiene derecho durante dicho plazo al disfrute de un permiso retribuido de 6 horas laborales semanales como máximo, en jornada de mañana y/o tarde, con el único objeto y fin de buscar empleo. El trabajador/a tendrá derecho a designar por escrito la persona que desee esté presente en el acto de la firma en los casos que tenga carácter de finiquito. La falta de visado sindical supondrá que el documento firmado sólo acredita la recepción de las cantidades señaladas, pero no la conformidad del trabajador/a. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.
- Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años. En virtud del R.D. 1194/1985, del 17 de julio de 1985, los empresarios quedarán obligados a sustituir a todo

trabajador de sesenta y cuatro años, con su consentimiento, por otro trabajador que sea titular de derecho de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma categoría que el extinguido.

- Modificación de las condiciones de trabajo y suspensión de contratos. En el supuesto de modificación de las condiciones de trabajo individuales se requerirá la comunicación previa al trabajador afectado y a los representantes de los trabajadores, delegados sindicales, con una antelación mínima de 30 días. En el supuesto de modificación de las condiciones de trabajo colectivas se requerirá la comunicación de previa a los trabajadores afectados y a los representantes de los trabajadores, delegados sindicales, con una antelación mínima de treinta días.

Si el trabajador o trabajadores afectados optasen por la rescisión de sus contratos, se fijarán la misma indemnización que para el despido improcedente.

En el supuesto de extinción de contratos, tanto individual como colectivos, por las causas contempladas en el artículo 51 del E.T. será obligatoria la apertura de un período de consultas previo de cuarenta días para empresas de más de cincuenta trabajadores y de veinte días para empresas de menos de cincuenta trabajadores, entre los trabajadores afectados, sus representantes y la empresa. En el supuesto de falta de acuerdo será la comisión paritaria la que determine en función de los datos y la documentación que le sea presentada y lo que requieran y previa audiencia de las partes. Si resultase procedente la extinción, la indemnización que corresponda será la misma que para el despido improcedente.

- Parejas de hecho. En relación con todos los trabajadores afectados por el vigente convenio, se reconoce a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes: a) Certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de la localidad donde residan. b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados, c) El beneficio se generara en el momento mismo de la presentación de los citados documentos.

Soria y su provincia:

- Con el Fin de premiar a aquellos trabajadores que durante 25 años prestaron su servicio en la misma empresa, contribuyendo con su lealtad a su desenvolvimiento y auge, se les satisfará un premio en metálico por una sola vez, en la cuantía de una mensualidad del salario real percibido en el mes anterior al cumplimiento de dicha edad, con un tope mínimo de 192,84 € para el año 2010 y 198,63 € para 2011, premio que se abonará a los trabajadores al servicio de la empresa con 25 años de trabajo ya alcanzados y a aquellos que los alcancen en lo sucesivo, pagadera por una sola vez y dentro del año que cumpla la edad.
- Las partes firmantes del Convenio observarán lo dispuesto en el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo E.T., sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Valladolid y su provincia:

- Los trabajadores afectados por este Convenio podrán jubilarse voluntariamente a los 64 años, de conformidad a lo señalado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, obligándose las empresas a formalizar contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado, en las condiciones establecidas en dicho texto legal.

Zamora y su provincia:

- Formación y perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por las empresas. El tiempo de asistencia a los cursos, si éstos fueran durante la jornada laboral, se considerará como de trabajo efectivo.

Ambas representaciones en la Comisión paritaria suscriben el compromiso de confeccionar y elaborar un plan de formación de los trabajadores del sector y proponen para su aprobación el envío del mismo a la Comisión del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

- Reconocimiento médico. Será de aplicación a estos efectos lo dispuesto en el artículo 22, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y lo dispuesto, subsidiariamente, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

En cuanto al horario y tiempo de duración del reconocimiento y para que el mismo no tenga especial incidencia en el horario de trabajo, las empresas se pondrán de acuerdo al respecto con los servicios médicos de las mutuas patronales con independencia de si indicado horario y tiempo coincida o no, en todo o en parte con el horario de trabajo en la empresa.

Tercera.– Los atrasos serán abonados por cada empresa en el mismo mes de la firma del convenio y en todo caso al mes siguiente de la misma.