

Convenio Colectivo de Comercio en General (excepto Alimentación) de la Provincia de Valladolid 2010-2013

**SIN SUBVENCIONES
SIN LIBERAD@S**



SOLIDARIDAD... APOYO MUTUO... ACCIÓN DIRECTA...

ORGANÍZATE Y LUCHA!

www.cnt.es

¿QUE ES LA CNT?

¿Que es CNT?

La CNT - fundada en 1910- es, hoy por hoy, el único sindicato en el Estado español totalmente independiente de directrices políticas, en el que los que deciden son los trabajadores afiliados y no un comité de profesionales del sindicalismo, que renuncia a la financiación del Estado y la Patronal para mantener su independencia económica, y que no deja las negociaciones en manos de intermediarios.

La Confederación Nacional del Trabajo es una confederación de sindicatos de clase, que agrupan a trabajadores/as de todos los oficios sin distinción. La CNT es una herramienta de lucha para toda la clase trabajadora.

Cualquier trabajador o trabajadora puede estar afiliado/a al sindicato, sin importar sus ideas políticas o creencias religiosas. Basta con que se comprometa a aceptar nuestro pacto asociativo, y a respetar las decisiones que se tomen en asamblea.

En cambio, no caben en CNT aquellas personas que no pueden considerarse trabajadores/as, como son los grandes empresarios, rentistas, grandes propietarios, ejecutivos y altos directivos, cargos políticos de la administración, etc.

Policías y cuerpos represivos en general, tampoco pueden ser afiliados a la CNT.

La CNT, dice NO a las ELECCIONES SINDICALES, NO a los LIBERADOS y NO a las SUBVENCIONES.

Puedes pensar que si no te presentas a esas elecciones, nunca serás representativo. Tú, cuando tomas en tus manos tus problemas, adquieres representatividad. Tienes todo el derecho a negociar, a luchar, a decidir sobre aquello que te afecta. Por eso defendemos el sindicalismo bajo otro modelos sindical, el de las secciones sindicales

Nuestro modelo sindical en la empresa es la SECCION SINDICAL, que es el conjunto de trabajadores/as afiliados/as a CNT en esa empresa concreta.

Todas las secciones de CNT funcionan mediante asamblea. Esa asamblea nombra un/a delegado/a y diferentes secretarios que son portavoces de las/os compañeros/as en la empresa. Unos/as portavoces que únicamente emiten el mandato asambleario de su sección sindical.

Nosotros/as somos la CNT, un sindicato Anarcosindicalista, donde nos organizamos los/as trabajadores/as de igual a igual, para defendernos de las agresiones laborales y sociales; en el que somos nosotros mismos, sin comités ejecutivos, liberados, ni lideres, quienes decidimos sobre nuestros propios problemas y aspiraciones.

No engañamos a nadie: somos lo que queremos ser, y no lo que quieren que seamos.

Convenio Colectivo de Comercio en General (excepto Alimentación) de la Provincia de Valladolid, 2010-2013. (BOP de 3 de julio de 2010)

Valladolid

Sector: Comercio en general

Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid 150/2010, de 3 de julio de 2010

ÍNDICE

ACUERDA

Primero , Segundo , Tercero

Convenio Colectivo de trabajo de Ámbito Provincial, para el Comercio en General (Excepto Alimentación) de Valladolid.(Vigencia, 1º-enero- 2010 a 31-diciembre-2013)

Capítulo I.Ámbito de aplicación del convenio

Artículo 1.Ámbito funcional y territorial

Artículo 2.Vigencia

Artículo 3.Duración

Artículo 4.Prórroga

Artículo 5.Absorción y compensación

Artículo 6.Derechos adquiridos

Artículo 7.Vinculación a la totalidad

Capítulo II.Organización del trabajo

Artículo 8.Estructura profesional

Artículo 9.Promoción profesional

Artículo 10.Promoción económica

Capítulo III.Condiciones económicas

Artículo 11.Salario global

Artículo 12.Niveles salariales

Artículo 13.Tabla salarial

Incremento sobre conceptos devengados a fecha 31/diciembre/2009....1,25%

Tabla Salarial

Artículo 14.Prima de productividad sector

Tabla / Prima

Artículo 15.Salidas, dietas y viajes

Capítulo IV.Jornada, descansos, calendario laboral, vacaciones régimen especial de medina del campo

Artículo 16.Jornada y descansos

Artículo 17.Calendario laboral

Artículo 18.Horarios

Artículo 19.Vacaciones

Artículo 20.Régimen Especial de Medina del Campo

Capítulo V.Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 21.Seguridad y Salud Laboral

Artículo 22.Comisión de Seguridad y Salud Laboral

Capítulo VI.Previsión social

Artículo 23.Incapacidad temporal

Artículo 24.Premios

Artículo 25.Ropa de trabajo

Capítulo VII.Permisos, excedencias, suspensión del contrato de trabajo y conciliación de la vida familiar

Artículo 26.Permisos particulares

Artículo 27.Excedencias

Artículo 28.Suspensión de contrato para atención de hijos menores de 16 años

Artículo 29.Jornada concertada para trabajadores con hijos entre 8 y 16 años

Artículo 30.Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo (Para disfrutar permiso de maternidad y paternidad)

Capítulo VIII.Derechos sindicales	-
Artículo 31.Principios generales	-
Artículo 32.Acción sindical	-
Artículo 33.Asamblea de trabajadores	-
Artículo 34.Representantes sindicales	-
Artículo 35.Copia básica de los contratos	-
Capítulo IX.Régimen disciplinario	-
Artículo 36.Faltas del personal	-
Artículo 37.Sanciones	-
Capítulo X.Prevenición del acoso laboral, igualdad de oportunidades y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género	-
Artículo 38.Acoso sexual y xenofobia	-
Artículo 39.Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades	-
Artículo 40.Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	-
Capítulo XI.Ingreso en el trabajo, período de prueba, contratación, extinción de la relación laboral	-
Artículo 41.Ingreso en la empresa	-
Artículo 42.Período de prueba	-
Artículo 43.Contratación de trabajadores	-
Artículo 44.Fomento de la contratación indefinida	-
Artículo 45.Contratos formativos	-
Artículo 46.Contratos de duración determinada	-
Artículo 47.Ceses	-
Artículo 48.Jubilación parcial y contrato de relevo	-
Artículo 49.Jubilación forzosa	-
Capítulo XII.Actividad formativa	-
Artículo 50.Formación general de los trabajadores del sector	-
Artículo 51.Formación específica para la promoción económica de trabajadores del comercio	-
Capítulo XIII.Disposiciones varias	-
Artículo 52.Empleos de Trabajo Temporal (E.T.T.)	-
Artículo 53.Comisión Paritaria	-
Artículo. 54.Funciones de la Comisión Paritaria	-
Artículo 55.Cláusula de descuelgue	-
Artículo 56.Disposiciones Adicionales	-
Disposición Adicional	-
Primera , Segunda , Tercera	-
Artículo 57.Disposición Adicional Cuarta	-
Artículo 58.Disposición Adicional Quinta (Género Neutro)	-
Artículo 59.Disposición Transitoria Primera	-
Artículo 60.Disposición Transitoria Segunda	-
Artículo 61.Disposición Transitoria Tercera	-
Artículo 62.Disposición Transitoria Cuarta	-
Artículo 63.Disposiciones Finales	-

FICHA TÉCNICA

Vigencia Vigencia desde: 1-1-2010

iii

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial, para el Comercio en General, excepto Alimentación, de Valladolid para los años 2010 a 2013 (Código 4700075), suscrito el día 19 de mayo de 2010, de una parte, por los representantes de la Agrupación Vallisoletana de Comercio (AVADECO), y de otra parte, por las representaciones sindicales de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO. (Comercio-Valladolid, CC.OO.) y la Federación de Comercio, Hostelería-Rurismo y Juego de U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 2 de junio de 2010, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral)

y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los Arts. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCyL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

Primero

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

Segundo

Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero

Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 15 de junio de 2010.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

Convenio Colectivo de trabajo de Ámbito Provincial, para el Comercio en General (Excepto Alimentación) de Valladolid. (Vigencia, 1º-enero- 2010 a 31-diciembre-2013)

Capítulo I. Ámbito de aplicación del convenio

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

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

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, entrará en vigor con efectos de 1.º de enero de 2010.

Artículo 3. Duración

Este Convenio tendrá vigencia hasta el 31-diciembre-2013.

Artículo 4. Prórroga

1. Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2013.
2. Se acuerda constituir la Comisión Negociadora del próximo Convenio en la segunda quincena de enero de 2014. Finalizado el período de duración de este Convenio el mismo permanecerá vigente en todo su articulado, hasta tanto se firme un nuevo convenio que sustituya al vencido.

Artículo 5. Absorción y compensación

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su totalidad, con las que rigieran con anterioridad al mismo.
2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel total del Convenio. La elección entre la aplicación de las Disposiciones Generales o las del Convenio, corresponderá al trabajador/a.
3. En caso de subrogación de la Empresa, se respetarán a los trabajadores de la misma todos los derechos adquiridos "ad personam".

Artículo 6. Derechos adquiridos

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

La redacción articulada de este Convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial. Por ello, en el supuesto de que la

Autoridad Laboral estimara que el Convenio, en alguno de sus artículos, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y se dirigiera de oficio o/a instancia de parte a la Jurisdicción competente al objeto de subsanar las presuntas anomalías, y por dicha Jurisdicción se determinase la nulidad de alguna de sus cláusulas, como quiera que, conforme se ha pactado, este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, el mismo se entenderá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 8. Estructura profesional

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

Grupo Profesional I.

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

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

Nivel Salarial. Nueve (9); Categorías:

. Aprendiz de Comercio con Contrato de Formación.

Nivel Salarial. Ocho (8); Categorías:

. Auxiliar de Comercio

Nivel Salarial. Siete (7); Categorías:

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

Grupo Profesional II.

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

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

Nivel Salarial: Seis (6); Categorías:

. Dependiente de Comercio de 2.ª; Ayudante de Sistemas Informáticos; Oficial Administrativo de 3.ª; Profesional de Oficio de 2.ª; Especialista de Comercio de 2.ª; Telefonista.

Nivel Salarial: Cinco (5); Categorías:

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

Nivel Salarial: Cuatro (4); Categorías:

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

Grupo Profesional III.

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

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

Nivel Salarial: Tres (3); Categorías:

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

Nivel Salarial: Dos (2); Categorías:

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

Nivel Salarial: Uno (1); Categorías:

. Director/a; Gerente; Titulado Superior.

Artículo 9. Promoción profesional

1. El período de Aprendizaje se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa.
2. En las Empresas en que preste servicio un solo empleado/a Administrativo, éste pasará a la categoría de Oficial Administrativo de 2.ª, a los dos años de iniciar su prestación de trabajo en la Empresa, siempre que la actividad administrativa que desarrolle le ocupe, como mínimo, la mitad de su jornada laboral.
3. La categoría de Auxiliar de Comercio, comprende a los trabajadores menores de 18 años, que realizan en el comercio tareas de aprendizaje (al margen de la regulación prevista en el contrato de formación), iniciación e inserción en la actividad comercial. Los Auxiliares de Comercio cuando cumplan 18 años de edad, se integrarán de conformidad con las funciones que hayan venido realizando, en la categoría que se les asigne del Nivel Salarial SIETE (7).
4. Los trabajadores de las Categorías del Nivel Salarial SIETE (excluido el trabajador de limpieza) que hayan prestado servicios en la Empresa como Auxiliares de Comercio, un año como mínimo, pasarán al cumplir 2 años de permanencia en la Categoría de Nivel Siete (7), a tenor de las funciones que hayan venido realizando, a la categoría correspondiente del Nivel Salarial SEIS (6). IGUALMENTE pasarán a la Categoría de Nivel Salarial SEIS, los trabajadores de las Categorías de Nivel Salarial SIETE -excluidos los trabajadores de limpieza-, que hayan desempeñado en la Empresa funciones en categorías de este Nivel (7) durante tres años.
5. Los trabajadores (excluido el trabajador de limpieza) que hayan prestado servicios - tres años como mínimo, en categorías de los Niveles 8-7-6 y 5, en el Sector Comercio al que se aplica este Convenio, cuando sean contratados por otras Empresas del Sector y se acredite a éstas por el Trabajador, con carácter previo a la contratación, dicha situación, deberán serlo en una categoría de Nivel superior al 7.
6. Los trabajadores de las Categoría del Nivel Salarial SEIS, por la permanencia en dicha categoría durante un período de cuatro años, pasarán a la categoría correspondiente del Nivel Salarial CINCO (5).
7. Los Trabajadores de los Niveles salariales 7 y 6, que tengan carnet de conducir y desarrollen una parte de su actividad conduciendo un vehículo de la Empresa (transportando y/o repartiendo mercancía), durante el período temporal en el que realicen dicha actividad se les acreditará el salario correspondiente al Nivel CINCO (5).
8. En los Centros de trabajo con platilla superior a ocho (8) trabajadores, deberá haber, como mínimo, un trabajador con categoría superior a las incluidas en el Nivel Salarial CINCO.

Artículo 10. Promoción económica

Los trabajadores de los Niveles y Categorías que se prevén en el Capítulo XII (artículo 51.º) de este Convenio, que realicen con aprovechamiento los cursos de formación programados, con el objetivo de incentivar la actividad comercial y la competitividad en el mercado de las mismas; percibirán, en los términos, forma y cuantía que se indica en dicho Capítulo un complemento económico denominado Plus de estímulo comercial.

Capítulo III. Condiciones económicas

Artículo 11. Salario global

. Se prohíbe expresamente el salario global, de tal modo que, el que se pretenda como tal y así figure en el contrato/nómina del Trabajador, se entenderá a todos los efectos como salario base; tienen la consideración de Salarios Base (con carácter general) los establecidos en la columna (1) de la Tabla Salarial.

. Por excepción, se podrá pactar la retribución mediante salario global en los contratos de los viajantes de comercio y corredores de plaza, retribuidos exclusivamente por el sistema de comisión por ventas.

. Con carácter mínimo, en tales salarios globales, se garantizará al trabajador la percepción de todos los derechos, devengos y retribuciones que le correspondan por aplicación de este Convenio.

Artículo 12. Niveles salariales

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

NIVEL (1). Director, Gerente, Titulado Superior.

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

NIVEL SALARIAL (3). Jefe: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas Informáticos.

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

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

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

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

NIVEL SALARIAL (8). Auxiliar de Comercio.

NIVEL SALARIAL (9). Aprendiz de Comercio con Contrato de Formación.

Artículo 13. Tabla salarial

La retribución básica mensual, pagas extraordinarias (Verano, Navidad, Marzo) y Plus de transporte, para los distintos niveles/categorías determinados en el presente Convenio (sin consideración de los pluses de antigüedad o vinculación), con efectos de 1.º-enero-2010 y hasta el 31-diciembre-2010, queda establecida en la forma que se refiere en la siguiente:

Incremento sobre conceptos devengados a fecha 31/diciembre/2009....1,25%

-	Tabla Salarial		
	(1)	(2)	(3)
Nivel	Salario/base -Mes-	Paga Extraordinaria (valor de cada Plus de Transporte/2010 -Mes-paga)	Plus de Transporte/2010 -Mes-
I	1.176,10	1.176,10	30,00 €
II	1.086,20	1.086,20	30,00 €
III	1.049,30	1.049,30	30,00 €
IV	1.032,10	1.032,10	30,00 €
V	976,80	976,80	30,00 €
VI	827,10	827,10	30,00 €
VII	740,70	740,70	30,00 €
VIII	590,00	590,00	30,00 €
IX	590,00	590,00	30,00 €

1. Los Salarios/mes reseñados en la Tabla anterior/columna (1), servirán de base para el abono de las pagas

extraordinarias de Verano, Navidad y Marzo; y para el abono del período de vacaciones (31 días) anuales; así mismo el salario/mes (reseñado en la columna (1) de la Tabla) servirá de base para el abono de los pluses: de Antigüedad Consolidado; de Antigüedad en Consolidación; de vinculación; y para el abono de las horas extraordinarias que puedan realizar los trabajadores.

2. Todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas afectadas por este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, una en el mes de julio, otra en el mes de diciembre y otra en el mes de marzo, el importe de cada una de las tres pagas, incluirá una mensualidad del salario base/mes (que se ha reseñado en la columna (2) de la tabla anterior), más el importe de la antigüedad o del Plus de Vinculación que, en su caso, devengue el trabajador/a mensualmente.

3. Las tres pagas extraordinarias se entienden devengadas con periodicidad anual (la de Verano: de 1.º-julio a 30 junio del año siguiente; la de Navidad: de 1.º-enero a 31-diciembre del año correspondiente; y la de Marzo: de 1.º-enero a 31-diciembre del año natural anterior); la paga de Marzo puede liquidarse por las Empresas prorrateada por meses (1/12 cada mes a lo largo del año).

4. Antigüedad. Con carácter general la prestación por antigüedad está suprimida en el Sector desde el 1.º de abril-1995, ello sin perjuicio de las particularidades siguientes:

4.1. Plus de antigüedad en consolidación, los trabajadores/as que en fecha 31-marzo-1995, tuvieran la condición de fijos en la Empresa (contrato indefinido), percibirán aumentos periódicos en concepto de Plus de Antigüedad, hasta un máximo de 5 cuatrienios (período equivalente a 20 años de servicios en la Empresa).

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

Los trabajadores que generen este plus en la primera quincena del mes lo cobrarán en el mismo mes, los que lo generen en la segunda quincena del mes lo cobrarán en el mes siguiente.

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

5. Plus de Vinculación. Los trabajadores de la Empresa que -en fecha anterior a 1.º de abril de 1995- no tuvieran la condición de trabajador fijo en la misma (contrato indefinido), a partir de dicha fecha (1.º-abril/1995), en concepto de Plus de Vinculación, tendrán derecho a devengar, al vencimiento de cada año de servicio continuado en la misma, una cantidad equivalente al 1,25 % del salario mes correspondiente a su categoría, establecido en la Tabla anterior (columna 1). El abono de este Plus/devengado se realizará por la Empresa con una periodicidad mensual, iniciándose su abono el primer día del mes en que se produzca el cumplimiento de cada año de servicio en la Empresa -cuando el cumplimiento se produzca en la primera quincena-; si el cumplimiento se produce en la segunda quincena, el devengo se iniciará el 1.º día del mes siguiente. El porcentaje del 1,25% de dicho Plus se irá acumulando al vencimiento de cada período anual hasta un máximo de 7,50% del salario base de la categoría del trabajador (que corresponderá cuando el trabajador haya alcanzado un período de prestación de servicios de 6 años continuados).

Alcanzado el máximo indicado (7,50%), este porcentaje permanecerá inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se percibirá por el trabajador afectado, reflejándose en la nómina mensual bajo la denominación de Plus de Vinculación.

6. Para el cómputo de los pluses de antigüedad y del plus de vinculación, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa sin solución de continuidad, incluido el tiempo de aprendizaje.

7. Se establece un Plus del 10% del Salario Base, para los trabajadores/as que realicen trabajos calificados como penosos, tóxicos o peligrosos.

8. Plus de Transporte. Los trabajadores que presten servicios en Centros de Trabajo del ámbito de aplicación de este Convenio, cualquiera que sea la categoría del trabajador y el tipo de contrato (a tiempo completo o a tiempo parcial) percibirán durante la vigencia de este Convenio, en concepto de Plus de Transporte, una cantidad anual que en el año 2010 tendrá la cuantía de 360 €; en los años 2011 y 2012 tendrá la cuantía de 420 € y en los años 2013 y 2014 tendrá la cuantía de 480 €, dicha cantidad anual se abonará al trabajador distribuida en los 12 meses del año (la cuantía mensual correspondiente al año 2010 se reseña en la columna (3) de la tabla salarial).

9. Las Empresas a las que se aplica este Convenio, con efectos a partir del 30 día siguiente a la fecha de firma del

presente Convenio, se obligan a suscribir, a su exclusivo cargo, durante el período de vigencia de este Convenio, un Seguro de Accidentes para todos los trabajadores que presten servicio en las mismas, con cobertura para las contingencias de Muerte e Invalidez Absoluta (derivadas ambas de Accidente -excluida la enfermedad profesional-), por un importe asegurado para el año 2010 de 25.000 euros; para los años 2011 y 2012 de 26.000 euros cada año y para el año 2013 de 28.000 euros.

Artículo 14. Prima de productividad sector

Se establece para el año 2010, con efectos de 1.º de enero, una prima de productividad -cuantía anual- para los trabajadores de los Niveles que refieren en la Tabla/Prima reseñada en este artículo, que presten servicios en las Empresas a las que se aplica el presente Convenio, denominada Prima de Productividad Sector, que tendrá para cada Nivel/Categoría, la cuantía que se determina en la Tabla siguiente; esta Prima, anualmente, será revisada (con efectos de 1.º enero de cada año) en función del porcentaje (%) de variación que hayan experimentado las ventas (en más o en menos), en el año anterior, en la Comunidad de Castilla y León, en base a los datos que publique la Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León, o el órgano que le sustituya, en su caso, dentro del Índice de Comercio al por Menor Pequeño comercio. En el apartado correspondiente a Resto deflactado. La Prima se acreditará a los trabajadores en la cuantía de 1/12 cada mes. Esta Prima tiene carácter autónomo e independiente en la estructura salarial regulada en este Convenio y en ningún caso la misma podrá ser compensada o absorberse por las Empresas con o por otra prima que con la denominación de productividad, incentivo, venta o análoga, tuvieran implantada las mismas en fecha anterior a la de vigencia de este Convenio.

(La Tabla/Prima siguiente, tiene la misma cuantía que a fecha 31/12/2009)

Tabla / Prima

Nivel	Importe prima/año
I	240,91
II	222,06
III	214,79
IV	211,58
V	200,12
VI	169,68
VII	151,94
VIII	115,22

Artículo 15. Salidas, dietas y viajes

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

1. Si la necesidad de servicio obliga al trabajador a almorzar ó cenar fuera de su residencia habitual, en el año 2010 se le abonará una Dieta de 12,80 euros (por el almuerzo o la cena).
2. Si la necesidad de servicio obliga al trabajador a almorzar y cenar fuera de su residencia habitual, en el año 2010, se le abonará una Dieta de 25,60 euros (por el almuerzo y la cena).
3. Si la Comisión de Servicio obliga al trabajador a pernoctar fuera de su residencia habitual, cualquiera que sea la hora de salida de su residencia, en el año 2010 se le abonará como Dieta para alojamiento la cantidad de 11,70 euros.

El trabajador podrá exigir a la Empresa, renunciando al cobro de la cantidad establecida en concepto de dieta por pemoctación en el párrafo anterior, que le facilite alojamiento en un establecimiento adecuado en el lugar del desplazamiento, que deberá tener un nivel mínimo de categoría Hostel tres estrellas; así mismo la Empresa podrá sustituir la dieta por dicho concepto (pernoctación) facilitando al trabajador alojamiento en un establecimiento de la categoría indicada -Hostal tres estrellas-.

4. Los viajantes que pongan a disposición de la Empresa vehículo propio para el desarrollo de su actividad, deberán pactar con la empresa las condiciones de compensación de esta puesta a disposición, y en el supuesto de que no lo pacten, percibirán en concepto de desgaste de vehículo (en el año 2010) la cantidad de 0,22 euros por kilómetro realizado en los desplazamientos fuera de su residencia habitual.

Capítulo IV. Jornada, descansos, calendario laboral, vacaciones régimen especial de medina del campo

Artículo 16. Jornada y descansos

1. Dejando claramente establecido que, el horario comercial es independiente y distinto del horario laboral, se establece para las empresas afectadas por este Convenio una jornada laboral de 1.775 horas en cómputo anual para todo el período de vigencia de este Convenio (1-enero-2010 a 31-diciembre-2013). En ningún caso se podrá realizar por los trabajadores (con contrato a tiempo completo) una jornada diaria de trabajo inferior a seis horas (6 h.), ni superior a nueve horas (9 h.), a salvo los horarios que se determinan como excepción en el artículo 18.º de este convenio.

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

3. Así mismo y con carácter general, se faculta a las empresas para que en el período comprendido entre el sábado siguiente al de la finalización de la Semana de las Fiestas Patronales de Valladolid y el anteúltimo sábado del mes de junio, ambos inclusive, puedan establecer, en todo o en parte, la obligación de trabajar en la jornada de tarde de los sábados, en cuyo caso, los trabajadores tendrán derecho con carácter general -y sin perjuicio de lo que se establece en el párrafo siguiente- a un descanso compensatorio equivalente a las horas trabajadas en el sábado, fijándose turnos que serán establecidos por el Empresario de acuerdo con los representantes de los trabajadores, no pudiendo acumularse más de dos días de descanso compensatorio sin disfrutar; en todo caso, los descansos compensatorios de los sábados tarde, deberán ser disfrutados por los trabajadores en el plazo máximo de los 15 días siguientes al sábado trabajado.

4. A partir del 1.º del mes siguiente a la fecha de publicación de este Convenio, en aquellos comercios/centros en los que presten servicio más de tres trabajadores -en jornada partida/mañana y tarde-, y las Empresas utilicen la facultad de abrir la tarde de los sábados conforme se autoriza en el punto anterior (3), éstas se obligan a establecer para dichos trabajadores (en defecto de pacto con los representantes legales o con los trabajadores del comercio) alguna de las siguientes formas de descanso compensatorio para su disfrute en un período máximo de 8 semanas:

. Dos descansos de 1/2 jornada (tarde y mañana en días consecutivos) en cualquiera de los días de lunes a viernes de una semana en la que preste servicio el trabajador en sábado tarde (que compensará el descanso de dos sábados tarde trabajados).

. Un período de descanso que comprenderá la tarde del sábado, el domingo y la mañana del lunes (que compensará el descanso de un sábado tarde trabajado).

. Un período de descanso que comprenderá el sábado completo y el domingo (que compensará el descanso de un sábado tarde trabajado).

. Un período de descanso que comprenderá el domingo y el lunes completo (que compensará el descanso de dos sábados tarde trabajados).

5. Con carácter general no se trabajarán los domingos y días festivos. No obstante se faculta a las Empresas para que abran sus establecimientos al público con la correlativa obligación de los trabajadores de prestar servicio en los mismos, hasta TRES (3) domingos y/o festivos cada año (de los establecidos en el calendario aprobado por la Junta de Castilla y León). AVADECO comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio, los días en que se llevará a cabo la apertura de los comercios, en cada período anual, con una antelación de uno (1) mes a la fecha de trabajo en estos domingos/festivos. Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado, los trabajadores percibirán con carácter mínimo (durante el año 2010): la cantidad de 60 euros, para las dos primeras aperturas, y de 65 euros para la tercera apertura. Para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia del Convenio-2011; 2012 y 2013): la compensación de las aperturas tendrán las siguientes cuantías: 65 euros, para las dos primeras aperturas, y 70 euros para la tercera apertura. La cantidad/por cada día festivo trabajado, se abonará a los trabajadores en la nómina del mes en que se realice el trabajo, y además tendrán derecho, a un día de descanso por cada día trabajado.

5.1. Como excepción se faculta a las empresas cuya actividad y ventas tengan una especial relevancia en las fechas navideñas, para abrir un domingo o festivo más en el mes de diciembre, de los robados por la Junta de Castilla y León como susceptibles de apertura; esta apertura en su caso, tendrá el mismo marco regulador que se ha establecido en el apartado anterior (5) para la tercera apertura de cada año.

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

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

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

9. Se convienen las jornadas especiales siguientes:

- a) Para los Viajantes un horario flexible en el cumplimiento de la jornada anual pactada en este Convenio (1.775 horas).
- b) Para los trabajadores con jornada continuada (jornada superior a cinco horas y media), dentro de la jornada anual pactada en este Convenio, se establece un descanso intermedio en la jornada diaria de quince minutos; si este descanso coincide con el horario de comida -de 12 a 15 horas- el mismo tendrá una duración de 25 minutos; el descanso intermedio indicado, se considerará como parte de la jornada efectiva.

Los trabajadores incluidos en el Colectivo que refiere el apartado (a) descansarán todas las jornadas de sábados tarde del año.

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

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

a) Abrir sus establecimientos la tarde de todos los sábados del año (que no sean festivos), con la consiguiente obligación de los trabajadores, de prestar servicio en dichas tardes de los sábados si fueran requeridos por la Empresa. Por la prestación de servicios en las TARDES DE LOS SÁBADOS comprendidos entre el último sábado del mes de junio y el sábado final de la Semana de las Ferias Patronales de Valladolid (ambos inclusive), la Empresa abonará a los trabajadores -por cada tarde de sábado trabajado en dicho período-, la cantidad de 20 euros, durante todo el período de vigencia de este Convenio.

b) Abrir sus establecimientos y trabajar los domingos y festivos autorizados, durante la vigencia del presente Convenio, por la Comunidad de Castilla y León (con la consiguiente obligación de los o trabajadores, que sean requeridos por la Empresa, de prestar servicio estos días de apertura). La prestación de servicios en estos Centros, los domingos y festivos, se compensará por las Empresas a los Trabajadores que los realicen en la forma prevista para las aperturas, que con carácter general se regula en el apartado 5 de este artículo (las 3 primeras aperturas). Las aperturas que excedan de las TRES previstas con carácter general (apartado 5) conforme a la Autorización de la Junta de Castilla y León para cada período anual, conllevará la obligación de la Empresa de:

. Abonar al trabajador que preste servicio la cantidad de 65 euros por cada apertura/domingo o festivo trabajado (en el año 2010); y 70 euros por cada apertura/domingo o festivo trabajado (en los años 2011, 2012 y 2013) cantidad que se abonará a aquél en la nómina del mes en que realice el trabajo. Sin perjuicio de la condición mas beneficiosa que venga siendo aplicada por las Empresas como compensación económica por el trabajo de los empleados en domingos y/o festivos. Y compensar al trabajador por cada domingo y/o festivo trabajado con un día de descanso, que se disfrutará durante el año de común acuerdo entre Empresa y trabajador. Sin perjuicio de la condición más beneficiosa que venga siendo aplicada por las Empresas como compensación de descanso por el trabajo de los empleados en domingos y/o festivos.

Artículo 17. Calendario laboral

Dentro del primer trimestre de cada año, todas las Empresas afectadas por este Convenio, están obligadas a confeccionar el Calendario de trabajo que vaya a regir en las mismas, calendario que se obligan a negociar con los Representantes de los trabajadores o, con éstos en defecto de aquéllos, ello sin perjuicio de su implantación por el Empresario si no se alcanzase acuerdo en las negociaciones celebradas en el marco de la mejor buena fe.

Artículo 18. Horarios

El horario laboral será el que libremente establezca el empresario de acuerdo con las disposiciones legales vigentes (previa su negociación de buena fe con los Representantes de los trabajadores o con éstos en su defecto), con las siguientes limitaciones:

. La jornada laboral ordinaria en el comercio abierto al público no podrá iniciarse antes de las 09,00 horas ni finalizar después de las 21 horas; salvo que por necesidades operativas de las Empresas determinada por su actividad singular, en

alguno/s Centro/s de trabajo (servicio en Polígonos Industriales, Almacenes, Materiales de Construcción....) sea necesario a la/s misma/s iniciar o finalizar la jornada en horarios no comprendidos en el general.

. Entre la jornada de mañana y tarde deberá mediar, al menos, un tiempo de tres horas de interrupción. Excepcionalmente en el período comprendido entre el 15 de diciembre y 5 de enero, las empresas quedan facultadas para reducir la interrupción general entre la jornada de mañana y de tarde de tres horas a dos horas.

. Como excepciones al horario general de la jornada laboral establecido anteriormente, en el marco de la jornada anual pactada en este Convenio, se establecen las siguientes:

* En el período comprendido entre el día 15 y el día 30 de diciembre -ambos inclusive-, las empresas están facultadas para prolongar el horario de la jornada de tarde hasta las 21,30 horas.

* Los días 2; 3 y 4 de enero, las empresas están facultadas para prolongar el horario de la jornada de tarde hasta las 22,00 horas.

* El día 5 de enero, las empresas están facultadas para prolongar el horario de la jornada de tarde hasta las 24,00 horas.

* La jornada de tarde de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 19,30 horas.

* Las horas que se realicen sobre la jornada semanal habitual, por inventario y/o balance, se compensarán al trabajador en la siguiente forma: por cada hora de trabajo/inventario y/o balance: una hora y quince minutos (1,15) de descanso; si las horas por este motivo se realizasen a partir de las 22,30 horas, por cada hora de trabajo se dará una compensación de una hora y treinta minutos (1,30 h.) de descanso. Estas horas se acumularán para su disfrute en días completos o medios días y su disfrute se realizará de común acuerdo empresa/trabajador.

Artículo 19. Vacaciones

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán anualmente de un período de Vacaciones retribuidas de 31 días naturales, en la forma siguiente:

. 21 días naturales ininterrumpidos, como mínimo, en el período comprendido entre el 1.º de junio y el 15 de septiembre de cada año; y el resto, también ininterrumpidos, en la fecha en que libremente señale el empresario, comunicada esta fecha de inicio al trabajador/a con 15 días de antelación, como mínimo.

. Si a propuesta del empresario, por necesidades del servicio y/u organización del trabajo, y siempre que lo acepte el trabajador, éste no disfrutara su período vacacional de verano de 21 días dentro de las fechas expresadas en el párrafo anterior, tendrá derecho a que se le abone, en el año 2010, una bolsa de vacaciones de 190 euros; en el año 2011 una bolsa de 195 euros; en el año 2012 una bolsa de 200 euros y en el año 2013 una bolsa de 205 euros.

. A los trabajadores ingresados en el curso del año, se les concederá durante el verano la parte proporcional de 21 días de vacaciones, en relación con la que les corresponda en función del tiempo trabajado durante el año, disfrutando el resto en la época que señale el empresario. Asimismo, en el supuesto de no disfrutar su período vacacional de verano en el período previsto en este Convenio, tendrá derecho a la parte proporcional de la bolsa de vacaciones.

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

Para la elaboración del calendario de vacaciones no se tendrá en cuenta la antigüedad de los trabajadores en la Empresa.

3. En los Sectores de Comercio de Autorrepuestos y Materiales de Construcción y sus complementarios, las vacaciones se dividirán en dos períodos, uno de 16 días y otro de 15 días, de los cuales uno se disfrutará necesariamente entre el 1.º de junio y 15 de septiembre y el otro en el resto del año, fijándose 7 las fechas concretas de ambos períodos por acuerdo entre el empresario y los trabajadores, siendo de aplicación lo dispuesto en los apartados 2.º; 3.º y 4.º del ordinal 1. de este artículo.

De darse en estos Sectores el supuesto contemplado en el apartado 2.º del ordinal núm. 1, de este artículo, la referencia que en el mismo se hace de 21 días de vacaciones, debe entenderse hecha al período vacacional de verano de 16 días.

Los trabajadores que desarrollen su trabajo en el Sector Comercio de Autorrepuestos, tendrán derecho en el año 2010, a una Bolsa de 63 euros; en el año 2011 a una bolsa de 64 euros, en el año 2012 a una bolsa de 65 euros y en el año 2013 a una bolsa de 66 euros, cantidad/bolsa que se hará efectiva a cada trabajador/a al iniciar el disfrute de sus vacaciones de verano.

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

natural, si el trabajador no hubiera disfrutado la totalidad de sus vacaciones por continuar en I.T., dichas vacaciones se entenderán caducadas a todos los efectos, en el caso de que el trabajador haya permanecido en situación de I.T. más de seis meses en dicho año natural. Cuando el período de I.T. del trabajador haya sido inferior a seis meses en el año natural, y finalizase el año sin que el mismo haya disfrutado las vacaciones en su totalidad por encontrarse en situación de I.T., tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones que tuviera pendientes, durante los meses de enero y febrero del año siguiente, en el caso de que fuera dado de alta médica durante dichos meses. A partir del 1.º de marzo del año natural siguiente al que corresponda el disfrute de las vacaciones, se entenderá, en todo caso, caducado el derecho a disfrutar éstas.

5. En el caso de que una trabajadora que se encuentre disfrutando vacaciones y sea dada de baja (I.T.) por causa de maternidad; o en cualquier caso de I.T., si durante la misma fuera necesario hospitalizar al trabajador por un período superior a dos días; se interrumpirá el disfrute de las vacaciones en el momento de causar dicha baja por maternidad o, en su caso, a partir de la hospitalización del trabajador por un período superior a dos días, y reiniciará el disfrute -pendiente- de las vacaciones a continuación del período legal de descanso por maternidad, o alta de la I.T. del trabajador objeto de hospitalización; en su caso, de acuerdo con el Empresario, podrá disfrutar las vacaciones pendientes, en otro período dentro del año natural. En todo caso si el alta de la trabajadora, una vez concluido el período de descanso maternal, o el alta del trabajador hospitalizado en la I.T., se produjese durante los meses de enero o febrero del año siguiente, éstos tendrán derecho a disfrutar las vacaciones que tuvieran pendientes del año anterior, una vez incorporados al trabajo, siempre que durante el año anterior no hubieran estado en situación de I.T. (cualquiera que hubiera sido la causa) por un período superior a seis meses.

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

7. El inicio del período de vacaciones de 21 días (párrafo 2.º del ordinal 1 de este artículo), se comunicará al trabajador con una antelación mínima de un (1) mes a la fecha de comienzo, y en ningún caso, podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso del trabajador/a.

8. Los trabajadores que acojan a lo establecido en el artículo 48.1 de este Convenio, durante el tiempo de realización del contrato suscrito por los mismos, disfrutarán las vacaciones anuales incrementando el período vacacional reglamentario en 160 horas. Estas 160 horas de vacaciones adicionales a las reglamentarias se deducirán de las horas de trabajo efectivo que se hayan pactado en el contrato.

Artículo 20. Régimen Especial de Medina del Campo

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

2. Una vez conocido el Calendario Laboral elaborado por la Junta de Castilla y León, se pactará entre AVADECOS y los Sindicatos firmantes del presente Convenio, el Calendario de descansos alternativo a los jueves que sean festivos en Medina del Campo, habida cuenta que tradicionalmente en esta ciudad, el personal afectado por el presente Convenio disfruta descanso semanal en jueves.

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

4. Dada la peculiaridad que determina la apertura/trabajo durante los domingos en Medina del Campo, la facultad que se concede a las Empresas en el artículo 16.5 de este Convenio para que abran sus establecimientos al público con la correlativa obligación de los trabajadores de prestar servicio en los mismos hasta TRES (3) domingos/ festivos cada año (de los determinados en el calendario aprobado por la Junta de Castilla y León); para las Empresas radicadas en esta Localidad, se traslada a los jueves/y o festivos; y se faculta a estas Empresas/AVADECOS para que puedan acordar hasta 3 aperturas (jueves y/ o festivos) complementariamente a las previsiones del apartado 2 de este artículo. A estos efectos AVADECOS/MEDINA comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio, los días en que se llevará a cabo la apertura de los comercios en dichos jueves y/o festivos, dentro de cada período anual, con una antelación de 1 mes a la fecha de apertura. Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado, los trabajadores percibirán -con carácter mínimo: (durante el año 2010) la cantidad de 60 euros, para las dos primeras aperturas, y de 65 euros para la tercera apertura. Para el segundo; tercero y cuarto año de vigencia del Convenio/2011;

2012 y 2013) las aperturas se compensarán con las cantidades siguientes: 65 euros, para las dos primeras aperturas, y 70 euros para la tercera apertura. La cantidad por día trabajado en los anteriores supuestos, se abonará a los trabajadores en la nómina del mes en que se realice el trabajo, y además tendrán derecho, a un día de descanso por cada día trabajado.

[2]

Capítulo V. Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 21. Seguridad y Salud Laboral

1. El personal de las Empresas de Comercio tendrá derecho a un examen médico anual, a cargo de éstas.
2. Para facilitar a los trabajadores la comunicación con el centro de trabajo, estos podrán solicitar a la Empresa el traslado a un comercio que se encuentre próximo a su domicilio, si la Empresa dispusiera del mismo, traslado que concederá ésta siempre que el mismo no suponga alteración en la organización del personal o actividad de la Empresa.
3. Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de desarrollar la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), y entienden que el derecho de los/las trabajadores/as a desarrollar su trabajo en un medio seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la Empresa.
4. A tenor del anterior compromiso, las Empresas de Comercio y los trabajadores de las mismas, asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinadas por las disposiciones de este Convenio y por la Legislación vigente en cada momento; y en función de las situaciones de riesgo existentes, ambas partes planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.
5. Conforme establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas del Sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los Representantes del Personal en la Empresa o Centro de Trabajo, y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
7. El Empresario procurará la formación necesaria a los Delegados de Prevención nombrados en la Empresa para que puedan ejercitar con responsabilidad las funciones inherentes a su condición.
8. Las Empresas al realizar la evaluación de los Riesgos Laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta, en dicha evaluación, los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en el feto.
9. La Formación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos se instrumentará a través de los programas que anualmente se comprometen a elaborar y desarrollar, de mutuo acuerdo, las partes negociadoras de este Convenio, en su condición de Representantes de la parte empresarial y social del Sector.
10. Protección a la mujer embarazada:
 - . En los términos previstos en el artículo 45.1.d) del vigente E.T., el contrato de trabajo de la mujer trabajadora podrá suspenderse en caso de “riesgo durante el embarazo” y “riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses”.
 - . En el caso de suspensión del contrato de trabajo por “riesgo durante el embarazo”, y “riesgo durante la lactancia” la trabajadora tendrá derecho a acogerse a las prestaciones económicas que regula la Ley General de la Seguridad Social (artículos 135 y 135-ter., respectivamente), con cargo exclusivo, en su caso, a la Entidad Gestora.

Artículo 22. Comisión de Seguridad y Salud Laboral

En el término de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá carácter paritario (constituida por 4 representantes de los Empresarios/VADECO y 4 representantes de los Trabajadores/ CC.OO.-U.G.T.). Esta Comisión se dotará de su propio Reglamento y tendrá como funciones la elaboración, desarrollo y promoción de actividades y medidas sobre Prevención de Riesgos en el Comercio, para su aplicación en las Empresas; el diseño, promoción e impartición a los trabajadores del Comercio de Cursos sobre Prevención de Riesgos, y la formalización de Acuerdos y Convenios Sectoriales de colaboración, con las Administraciones Públicas y Entidades privadas que desarrollen o promuevan actividades análogas.

Capítulo VI. Previsión social

Artículo 23. Incapacidad temporal

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

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

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

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

Artículo 24. Premios

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

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

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

Artículo 25. Ropa de trabajo

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

Capítulo VII. Permisos, excedencias, suspensión del contrato de trabajo y conciliación de la vida familiar

Artículo 26. Permisos particulares

1. Permisos retribuidos:

a) Con carácter general los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos que contempla el Estatuto de los trabajadores (Art. 37, núm. 3). En particular, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con

derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

. Quince días naturales en caso de matrimonio.

. Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo; incrementándose un día más (en caso de parto múltiple) por cada hijo a partir del segundo inclusive.

Un día adicional al permiso por nacimiento de hijo, cuando la esposa haya dado a luz mediante cesárea, acreditándose dicha circunstancias con certificado del Facultativo que atendió a la misma en el parto. Estos días podrá disfrutarlos el trabajador consecutivamente o en días alternos durante el tiempo de vigencia del hecho motivador del permiso.

En el caso de que el trabajador necesite hacer desplazamientos por tal motivo y a la vista de las circunstancias concurrentes, el plazo podrá ampliarse hasta cuatro días laborables.

. Dos días laborables en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que el trabajador necesite hacer desplazamientos por tal motivo y a la vista de las circunstancias concurrentes, el plazo podrá ampliarse hasta cuatro días laborables.

. Dos días laborables en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que el trabajador necesite hacer desplazamientos por tal motivo y a la vista de las circunstancias concurrentes, el plazo podrá ampliarse hasta cuatro días laborables. Estos días podrá disfrutarlos el trabajador consecutivamente o en días alternos durante el tiempo de vigencia del hecho motivador del permiso.

Se entiende por enfermedad grave a los anteriores efectos la estancia hospitalaria del familiar por tiempo superior a 24 horas, o la intervención quirúrgica que por prescripción facultativa requiera una convalecencia de más de 3 días.

. Un día por traslado del domicilio habitual.

. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

. Un día para asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos (debidamente justificada). En el caso de que la boda se celebre en un lugar que diste más de 200 Km. de la residencia del trabajador solicitante, el permiso será de dos días.

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

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

. El trabajador por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

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

c) Asimismo, conforme establece el Art. 37, núm. 5. del Estatuto de los Trabajadores:

. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

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

Este derecho comprende también el caso de que el trabajador tenga que acompañar a consulta médica a una hijo menor de 18 años, o discapacitado/sin límite de edad/, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable para que asista a éste el facultativo correspondiente. El trabajador para este acompañamiento podrá disponer hasta 16 horas al año.

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

i) A partir del 1.º-enero-2013, los trabajadores, tendrán derecho a un (1) día por asuntos propios, este día deberá solicitarse por el trabajador con una antelación mínima de 96 horas y se concederá por el Empresario si no existen causas extraordinarias que lo impidan, en ningún caso este día de permiso podrá solicitarse en fechas que conformen puentes, ni para sábados, salvo acuerdo entre las partes.

2. Permisos no retribuidos:

. Los trabajadores podrán utilizar hasta cuatro horas al mes, no retribuidas, para compras y atenciones particulares, con un máximo de dos horas diarias, previo aviso por parte de los trabajadores/as con 24 horas de antelación y de común acuerdo con el empresario.

. El trabajador tendrá derecho a 3 días de permiso no retribuido, cuando la solicitud esté motivada por complicaciones surgidas en el parto de su esposa o pareja de hecho. Este permiso podrá concederse con carácter previo al parto, o en continuidad con el permiso de paternidad.

. Los trabajadores, tendrán derecho a obtener hasta seis días de permiso no retribuido al año para asuntos particulares, previo aviso con 96 horas de antelación y de común acuerdo con el empresario (estos días de permiso, no podrán solicitarse para días que conformen puentes, ni para sábados y/o lunes).

Artículo 27. Excedencias

1. El trabajador que tenga una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Para obtener este derecho, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de un mes.

2. El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 4 años, para atender al cuidado un hijo menor de 8 años, tanto en 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. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

3. El trabajador, tendrá también 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, enfermedad o discapacidad no pueda valer por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

Artículo 28. Suspensión de contrato para atención de hijos menores de 16 años

. Los trabajadores podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo durante la licencia-, por el tiempo que precise para la atención y cuidado de un hijo menor de 16 años que esté hospitalizado.

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

Artículo 29. Jornada concertada para trabajadores con hijos entre 8 y 16 años

Los trabajadores, con hijos entre 8 y 16 años podrán concertar con la Empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran contratada; y siempre que la Empresa de su conformidad a la misma, la reducción de jornada, en todo caso, deberá ser superior a 1/7 de la que viniera realizando. El trabajador con un preaviso de 15 días podrá dejar sin efecto el acuerdo, y reanudar la jornada normal que tuviera con anterioridad a la reducción.

Artículo 30. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo (Para disfrutar permiso de maternidad y paternidad)

Las partes negociadoras de este Convenio, quieren dejar constancia expresa del contenido de los artículos 48.4 y 48-bis del E.T., en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento de los mismos entre los trabajadores y empresarios de Comercio, en relación con los derechos de los trabajadores (permisos con cargo a la Seguridad Social), en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento:

1. En el supuesto de parto -Permiso de maternidad-. (Artículo 48.4 E.T.):

El permiso de maternidad (que tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas), ampliable en dos semanas más -en el supuesto de parto múltiple- por cada hijo a partir del segundo, podrá distribuirse a opción de la interesada -madre-, entre la madre y el padre (cuando ambos trabajen). A tales efectos -y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre-, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión/permiso por maternidad/inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de fallecimiento de la madre -y con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo-, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En los casos de disfrute simultáneo (por el padre y la madre) de los períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores, o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

2.-En los supuestos de adopción y acogimiento -preadoptivo ó permanente- (PERMISO DE MATERNIDAD) (artículo

48.4 E.T.):

Cuando se trate de menores de ocho años, la suspensión (permiso de maternidad) tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable -en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple- en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo; la suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento -provisional o definitivo-, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En el caso de menores de edad (mayores de ocho años): Cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes; la duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas que podrá ser disfrutado por ambos cónyuges -de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida-.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el artículo 48.4 E.T., podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los períodos de suspensión a que se ha hecho referencia en los puntos 1 y 2 anteriores (parto, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente), podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los/las trabajadores/as afectados.

3. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad (PERMISO DE PATERNIDAD) (artículo 48- bis E.T.):

. Durante el año 2010. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 E.T. (reseñados en los puntos 1 y 2 de este artículo 28.º).

. A partir de 1.º-enero-2011. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante CUATRO SEMANAS ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 31. Principios generales

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

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

Artículo 32. Acción sindical

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

No obstante, se permitirá que los trabajadores afiliados a los sindicatos, cualesquiera que sean éstos, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su empresa, fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de aquélla, dando previo aviso de ello al empresario.

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

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

Artículo 33. Asamblea de trabajadores

. Los trabajadores de una misma Empresa o Centro de Trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, ésta podrá ser convocada por un número de trabajadores no inferior al 15% de la plantilla, así como por los Delegados y Comités de Empresa.

. Si la convocatoria la hacen los trabajadores, éstos designarán en el escrito de convocatoria quienes constituirán la presidencia, a falta de Delegados o Comité de Empresa.

. Se reconoce el derecho de asistencia a la Asamblea de un representante de cada Sindicato que cuente con afiliados en la Empresa; de ello, con expresión concreta de la persona asistente como tal representante, se dará cuenta previamente al empresario, al comunicarle la convocatoria. Las cuestiones o discrepancias que puedan surgir con la Empresa o los Trabajadores en relación con la asistencia del representante del Sindicato o Sindicatos, serán resueltas por AVADECO y el propio Sindicato.

. La duración de la Asamblea queda limitada a un máximo de dos horas.

Artículo 34. Representantes sindicales

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

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

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

Artículo 35. Copia básica de los contratos

Las Empresas están obligadas a facilitar a la Representación legal de los trabajadores la información en materia de contratación que establece el artículo 8.3. a) del Estatuto de los Trabajadores, y consecuentemente deberá/n entregar a dicha Representación en plazo no superior a 10 días desde la formalización del/los contrato/s que se realicen, una copia básica del/los mismo/s, y será firmada por dicha Representación a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 36. Faltas del personal

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

. Se califican como Faltas Leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se

acreditase la imposibilidad de la notificación.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

. Se califican como faltas graves, las siguientes:

8. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

9. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

10. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

11. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el ordinal 26 (falta muy grave).

12. La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

13. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

14. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, en herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

15. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

16. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

17. La embriaguez habitual en el trabajo.

18. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

19. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

20. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

21. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

22. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

. Se califican como faltas muy graves, las siguientes:

23. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

24. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

25. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

26. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

27. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

28. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

29. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

30. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
31. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
32. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
33. El acoso sexual y la xenofobia.
34. La no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
35. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 37. Sanciones

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

2. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

3. Corresponde a la dirección de la Empresa, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor.

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

Capítulo X. Prevención del acoso laboral, igualdad de oportunidades y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 38. Acoso sexual y xenofobia

1. En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo al trabajador que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.

2. La persona que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de la Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades (artículo 39 de este Convenio), por escrito -directamente o a través de su representante en la Empresa, si lo hubiere-, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para el denunciante de la conducta de acoso o xenofobia. La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la Dirección de la Empresa y Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso, dará lugar a la apertura de un expediente informativo por éstas, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado), y en el supuesto de que se verificase con total fehaciencia la realidad de la denuncia, la Empresa y Comisión pondrán el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.

3. La conducta de acoso sexual o xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el DESPIDO de la persona causante de la misma.

Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una

vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de acoso sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

Artículo 39. Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por OCHO miembros de forma paritaria, CUATRO de la representación patronal y CUATRO de la representación sindical, en los mismos términos previstos en el artículo 53 del presente Convenio.

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

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

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

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

. Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

. Discriminación por embarazo o maternidad.

La Comisión Paritaria de Igualdad negociará y eventualmente acordará medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral en el trabajo a turnos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 40. Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género

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

Entre estos derechos cabe destacar:

1. Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
2. Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un período inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el Juez prorrogará la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
3. Derecho a la extinción del contrato de trabajo.

La suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en los apartados anteriores, darán lugar a situación legal

de desempleo (en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social).

4. 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.

5. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

6. 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.

Capítulo XI. Ingreso en el trabajo, período de prueba, contratación, extinción de la relación laboral

Artículo 41. Ingreso en la empresa

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

Artículo 42. Período de prueba

1. Las Empresas afectadas por el presente Convenio, podrán establecer un período prueba con los trabajadores/as que contraten de la siguiente duración:

1.1. Para el Grupo Profesional I.-Un período de prueba de UN mes.

1.2. Para el Grupo Profesional II.-Un período de prueba de DOS meses.

1.3. Para el Grupo Profesional III.-Un período de prueba de SEIS meses.

2. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado en la Empresa, con anterioridad, las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad de servicios del/la trabajador/a en la empresa.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo entre ambas partes incorporado al contrato de trabajo suscrito por las mismas.

Artículo 43. Contratación de trabajadores

1. La contratación de trabajadores en el Sector se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento sobre contratos, y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de comunicar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación establecidas legalmente, aún cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Artículo 44. Fomento de la contratación indefinida

Con el objeto de dar estabilidad a las plantillas de las Empresas del Sector al que se aplica el presente Convenio, las partes negociadoras del mismo se obligan a fomentar e incentivar la transformación en contratos indefinidos de los contratos temporales existentes en las Empresas del Sector y/o de los que concierten las mismas en el futuro (suscritos en cualquiera de las diversas modalidades de contratación existentes). El contenido de este artículo tiene, a todos los efectos, vocación y carácter de Acuerdo Sectorial en la Provincia de Valladolid/ Sector Comercio en general -excepto alimentación- y determina el compromiso, durante el período de vigencia de este Convenio, de reducir la temporalidad en el Sector a un máximo del 30% de contratos temporales en cada Centro y lo suscriben:

AVADECO (en calidad de Patronal representativa de las Empresas del Sector Comercio de Valladolid) y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. (en calidad de Organizaciones representativas de los Trabajadores del Sector), para promover y fomentar la Estabilidad de las Plantillas y la contratación con carácter indefinido de los trabajadores que presten servicio en las Empresas de Comercio de Valladolid; a tenor de este Acuerdo, las Empresas del Sector que transformen contratos temporales en indefinidos podrán acceder a las subvenciones de Empleo que durante la vigencia del presente Convenio tengan establecidas o establezcan las Administraciones Públicas (Administración estatal, Autonómica, provincial o municipal, en su caso), en sus programas de fomento de empleo, y siempre que estas empresas cumplan los requisitos que en dichos Programas se determinen por la/s Administración/es para su obtención.

Artículo 45. Contratos formativos

1. Contrato de Trabajo en Prácticas: Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo, y conforme a las siguientes particularidades:

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

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador/a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

La Retribución de los trabajadores en prácticas será -para una jornada completa- durante el primer año, el 90% del salario Convenio correspondiente a la categoría que desempeñe, y durante el segundo año, el 100% del salario Convenio de la categoría desempeñada. La retribución indicada, si el trabajador/a desarrolla una jornada a tiempo parcial, la percibirá en proporción al tiempo de jornada que efectúe.

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

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

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

2. Contrato de Trabajo para la Formación.-Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo, y conforme a las siguientes particularidades:

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la fijada para el Aprendiz de Comercio con contrato de Formación en el presente Convenio (Nivel 9 del Convenio), sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% del S.M.I., dicha retribución corresponde a una jornada de trabajo efectiva del 85% de la jornada normal/año prevista en el Convenio. Si el tiempo de formación teórica superase el 15% de la jornada normal Convenio, se reducirá indicada retribución en el porcentaje que supere el tiempo de formación teórica el 15%.

Se podrá concertar este tipo de contrato, con trabajadores mayores de 16 y menores de 20 años, que carezcan de la titulación requerida para celebrar un contrato en prácticas.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a dos años (cuatro años cuando el trabajador

contratado sea minusválido), pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de dos años.

La formación teórica se impartirá a lo largo de la duración del contrato, y tendrá, obligatoriamente, carácter presencial debiendo impartirse en Centro/s homologado/s por el INEM/ECyL u Organismo competente de la Comunidad Autónoma que pudiera a sustituirle.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo y con carácter presencial -siempre que exista en la Localidad donde esté ubicado el puesto una Organización que imparta esta formación /de las firmantes del Convenio/ con Centro/s homologado/s por el INEM/ECyL u Organismo competente de la Comunidad Autónoma de Castilla y León-, se fijará en el contrato y en ningún caso será inferior al 15% de la jornada máxima establecida en el Convenio.

Las Empresas podrán contratar bajo esta modalidad los trabajadores que seguidamente se determinan, conforme a la plantilla de trabajadores de la Empresa:

- . De 1 a 5 trabajadores ordinarios...Un contrato de trabajo en formación
- . De 6 a 11 trabajadores ordinarios ...Dos contratos de trabajo en formación
- . Más de 12 trabajadores ordinarios...Tres contratos de trabajo en formación

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computarán los vinculados a la Empresa por un contrato para la formación.

El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato, y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

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

El trabajador contratado para la formación estará obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación teórica determinada.

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

Artículo 46. Contratos de duración determinada

1. Por Circunstancias del Mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.- Aún tratándose de la actividad normal de la empresa, en atención a las especiales necesidades y características del Sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen imprevistos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos de carácter temporal, por alguna de estas circunstancias (del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos), al amparo de lo establecido en este artículo del Convenio y en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, sin que la duración del contrato pueda superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido, a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

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

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del E.T., cuando la empresa haga referencia en el contrato a esta situación contractual, con la simple referencia/remisión al presente artículo del Convenio (artículo 46.1), establecida en el Contrato de Trabajo.

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

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

La consolidación comercial en los casos de ampliación de un establecimiento o apertura de nuevos centros de trabajo

-máximo 24 meses-; las ferias; exposiciones; aniversarios; promociones en épocas especiales de venta; promociones especiales de productos; trabajos de recepción, marcaje, preparación y/o acondicionamiento de mercancía y otras tareas comerciales que presenten perfiles y sustantividad propia y diferenciada del resto de la actividad.

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.a) del E.T., cuando la empresa haga referencia en el contrato a esta situación contractual, con la simple referencia/remisión al presente artículo del Convenio (artículo 46.2), establecida en el Contrato de Trabajo.

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

3. Contrato de Interinidad.-Para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, conforme a las previsiones del artículo 15.1 e) del E.T., siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Artículo 47. Ceses

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

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

Artículo 48. Jubilación parcial y contrato de relevo

Como medida de modernización y competitividad del Sector y para incentivar la incorporación de trabajadores jóvenes al mismo, con la consiguiente renovación de las Plantillas de las Empresas e incremento del Empleo, las partes negociadoras de este Convenio, consideran conveniente la adopción en el Sector de las medidas legales que en relación con la Jubilación parcial recoge el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (conforme a la redacción dada al mismo por el artículo primero de la Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad; y Ley 40/2007 de 4 de diciembre), y a tales efectos se establece la aplicación CON CARÁCTER FORZOSO en las Empresas afectadas por el presente Convenio de:

1. La Jubilación Parcial y el Contrato a Tiempo Parcial.-Conforme establece el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, conforme a las condiciones legales de aplicación establecidas y las que recoge este artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 15 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior -como máximo- en cinco años a la exigida para la jubilación voluntaria (65 años); o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total del mismo.

2. El Contrato de Relevo.-Para poder realizar el anterior contrato (contrato a tiempo parcial del trabajador que acceda a la Jubilación parcial) en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación voluntaria (65 años), la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de 65 años, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado/2. Si, al cumplir dicha edad (65 años), el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del

contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido (jubilado parcial).

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 49. Jubilación forzosa

Como medida de fomento de empleo se conviene por las partes negociadoras del presente Convenio lo siguiente:

Jubilación Forzosa.-Los trabajadores que alcancen la edad de 64 años, se jubilarán con carácter forzoso (siempre que tengan el período de carencia mínimo reglamentario para acceder a la jubilación), aplicándose a los mismos la normativa prevista en el Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

La Empresa en estos supuestos se obliga a contratar un nuevo trabajador, en sustitución del Jubilado forzoso por un período de un año.

Capítulo XII. Actividad formativa

Artículo 50. Formación general de los trabajadores del sector

1. A los trabajadores afectados por el presente Convenio deberá facilitárseles una Formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal de los mismos.

2. Las partes firmantes del presente Convenio valoran positivamente y por lo tanto asumen; el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua.

3. Las Empresas en que presten servicio los trabajadores afectados por el presente Convenio, garantizarán en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente, para ello solicitarán participar en las iniciativas formativas/CURSOS que se promuevan en el Sector por los Agentes Sociales (representados por las partes negociadoras de este Convenio/AVADECO y Sindicatos/CC.O.O.U.G.T.-), a efectos de garantizar un mínimo/OBLIGADO de 16 horas de formación/trabajador/año. La formación que se obliga la Empresa a proporcionar/facilitar al Trabajador no tendrá ningún tipo de coste económico para éste.

4. La Comisión Paritaria del presente Convenio, para propiciar la formación de los trabajadores, asume el compromiso de:

. Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios/as y trabajadores/as del Sector en la Provincia de Valladolid.

. Promover Planes de Formación en el ámbito de la Provincia, para Empresarios y trabajadores del Sector.

. Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores a través de la formación.

. Contribuir a la eficacia económica de las Empresas mejorando la competitividad de las mismas a través de la formación.

. Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto de las empresas como de los trabajadores/as, a través de la formación.

Artículo 51. Formación específica para la promoción económica de trabajadores del comercio

Las partes negociadoras en el plazo máximo de 6 meses a partir de la firma de este Convenio se comprometen a establecer un programa formativo para los trabajadores del Comercio -que tengan o vayan a tener la categoría de Dependiente de Comercio de 1.º (Nivel V de salario)-, con la finalidad de facilitar a los mismos una formación específica como vendedores integrales de comercio, en un ciclo máximo de seis años, y alcanzada esa formación se les acreditarán los salarios correspondientes al Nivel 4 de este Convenio.

A los anteriores efectos, los trabajadores:

1) Que tengan actualmente la Categoría de Dependiente de Comercio de 1.º, para alcanzar los salarios del Nivel 4 del

Convenio, deberán haber realizado y superado un ciclo formativo de tres años de duración (mínimo 60 horas anuales), cuya regulación se incorporará como Anexo al presente Convenio (Disposición Transitoria Tercera).

2) Que tengan actualmente la categoría de Dependiente de Comercio de 2.º, para alcanzar los salarios del Nivel 4 del Convenio, deberán haber realizado y superado un ciclo formativo de seis años de duración (mínimo 60 horas anuales), cuya regulación se incorporará como Anexo al presente Convenio (Disposición Transitoria Tercera).

Capítulo XIII. Disposiciones varias

Artículo 52. Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.)

. La Empresa usuaria deberá informar a los Representantes Legales de los trabajadores en la Empresa, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

. A los trabajadores/as de E.T.T., que presten servicios en una Empresa -usuaria- del Sector Comercio, se les aplicará el Convenio de la Empresa usuaria.

. Las Empresas del Sector Comercio -usuarias de trabajadores/as de E.T.T.- no podrán emplear a trabajadores/as de E.T.T. que excedan de las siguientes referencias:

Empresa Usuaria (trabajadores con contrato)

De 1 a 10 trabajadores

De 11 a 20 trabajadores

De 21 trabajadores en adelante

Posibilidad de contratar trabajadores E.T.T

1.- Trabajador E.T.T.

2.- Trabajadores E.T.T.

3.- Trabajadores E.T.T.

Artículo 53. Comisión Paritaria

1. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio y sin perjuicio del ejercicio de acciones individuales, se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios.

2. Los representantes de los trabajadores (4) serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio, correspondiendo a cada una de las Centrales Sindicales firmantes (CC.OO. y U.G.T.), dos representantes. Los cuatro representantes de los empresarios serán designados por AVADECOS.

3. Será Presidente de la Comisión Paritaria, uno de los representantes de los Trabajadores elegido en cada reunión de la misma por todos sus miembros. Será Secretario de la Comisión el Secretario General de AVADECOS.

4. Los asuntos que se sometan a la consideración de la Comisión Paritaria podrán tener el carácter de Ordinarios o Extraordinarios, cualesquiera de las dos representaciones en dicha Comisión (Trabajadores o Empresarios) tienen autoridad para calificar el carácter de los asuntos que sometan a la misma. Los asuntos Ordinarios deberán ser resueltos en el plazo de quince días y los extraordinarios en dos días.

5. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las dos representaciones que la integran, en la sede de AVADECOS, a las reuniones podrán acudir las partes asistidas por asesores.

6. La parte convocante de la reunión está obliga a comunicar la convocatoria, con un plazo mínimo de 5 días de antelación a la fecha de la misma, a todos los componentes de la Comisión. La convocatoria deberá hacerse en forma fehaciente.

7. Habiendo sido convocada debidamente la Comisión -conforme se ha indicado en el apartado anterior- para que la misma pueda adoptar acuerdos válidos, deberán asistir a la reunión un mínimo de cuatro miembros por cada representación (de empresarios y trabajadores).

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

Artículo. 54. Funciones de la Comisión Paritaria

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este Convenio, si dicha interpretación viniera determinada por la existencia de alguna laguna advertida en el Texto del Convenio, o por la clarificación de alguno de los artículos del mismo que presente dudas razonables, el Acuerdo que sobre tales particulares adopte la Comisión, en su caso, se considerará a todos los efectos como Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, con idéntico valor al que tienen los acuerdos adoptados en la negociación del presente

Convenio, y se incorporará con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

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

3. El arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los supuestos que se sometan a la Comisión.

4. Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el presente Texto de Convenio, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso pueda adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

Artículo 55. Cláusula de descuelgue

1. Los incrementos salariales establecidos para el período de vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa-trabajadores).

2. Para acogerse a este procedimiento (descuelgue), la Empresa deberá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria, justificando su decisión, al objeto de que la misma pueda acordar sobre su procedencia o improcedencia.

3. La Comisión Paritaria exigirá a la Empresa solicitante los documentos que considere oportunos para la autorización del descuelgue, y fijará las condiciones en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

4. El descuelgue de la Empresa de las condiciones pactadas en este Convenio sólo podrá autorizarse con la aprobación unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

Artículo 56. Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

Para el segundo año de vigencia del Convenio (período 1-enero-2011 a 31-diciembre-2011), se pacta un incremento del 1,50% de los conceptos salariales y extrasalariales -que no tengan regulación expresa en el Convenio para su actualización-, incremento (1,50%) que se aplicará sobre la base que tengan determinada estos conceptos a fecha 1.º-enero-2011.

La Base de actualización a que se refiere el párrafo anterior, estará conformada a fecha 1-enero-2011, por la cuantía que tenga cada concepto salarial y extrasalarial revisable del Convenio, a fecha 31-12-2010, incrementada, en su caso, con el porcentaje (%) de desviación del IPC real del año 2010 respecto al 1,25% pactado de incremento para el año 2010.

Disposición Adicional Segunda

Para el tercer año de vigencia del Convenio (período 1-enero-2012 a 31-diciembre-2012), se pacta un incremento del 2% de los conceptos salariales y extrasalariales -que no tengan regulación expresa en el Convenio para su actualización-, incremento (2%) que se aplicará sobre la base que tengan determinada estos conceptos a fecha 1.º-enero-2012.

La Base de actualización a que se refiere el párrafo anterior, estará conformada a fecha 1-enero-2012, por la cuantía que tenga cada concepto salarial y extrasalarial revisable del Convenio, a fecha 31-12-2011, incrementada, en su caso, con el porcentaje (%) de desviación del IPC real del año 2011 respecto al 1,50% pactado de incremento para el año 2011.

Disposición Adicional Tercera

Para el cuarto año de vigencia del Convenio (período 1-enero-2013 a 31-diciembre-2013), se pacta un incremento del 2,50% de los conceptos salariales y extrasalariales -que no tengan regulación expresa en el Convenio para su actualización-, incremento (2,50 %) que se aplicará sobre la base que tengan determinada estos conceptos a fecha 1.º-enero-2013.

La Base de actualización a que se refiere el párrafo anterior, estará conformada a fecha 1-enero-2013, por la cuantía que tenga cada concepto salarial y extrasalarial revisable del Convenio, a fecha 31-12-2012, incrementado, en su caso, con el porcentaje (%) de desviación del IPC real del año 2011 respecto al 2% pactado de incremento para el año 2012.

Artículo 57. Disposición Adicional Cuarta

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

Artículo 58. Disposición Adicional Quinta (Género Neutro)

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

Artículo 59. Disposición Transitoria Primera

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

Artículo 60. Disposición Transitoria Segunda

. Las partes negociadoras entienden que el Sector Comercio está sufriendo en la actualidad una profunda transformación en sus formatos de venta, que hace necesario estudiar en toda su extensión y contenido, al objeto de adecuar la estructura de los pequeños comercios a los retos que plantean las nuevas superficies de venta (que incorporan horarios de venta más amplios y ofertas concurrentes de ocio, etc.), por ello han convenido abrir un amplio debate de estudio sobre diversos temas constituyendo en el marco de este Convenio las siguientes MESAS DE ESTUDIO, sin perjuicio de otras que puedan advertirse necesarias:

- 1.^a- Mesa sobre jornada y tiempo de trabajo en el comercio.
- 2.^a- Mesa sobre categorías y funciones en el comercio.
- 3.^a- Mesa sobre incentivos de productividad en el comercio.
- 4.^a- Mesa sobre relaciones empresa/trabajador/a en el comercio (pequeños comercios).
- 5.^a- Mesa sobre formación del comerciante/empresario/ trabajador/a del comercio.
- 6.^a- Mesa sobre conciliación de la vida familiar en el sector comercio.
- 7.^a- Mesa sobre formas de contratación aplicables en el sector comercio.

. Las partes asumen el compromiso de convocar a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de seis meses a partir de la firma de este Convenio, para la formación de las Mesas (que tendrán un máximo de ocho miembros -cuatro por cada representación-).

. Las conclusiones que se obtengan de cada MESA, se concretarán, en su caso, en Acuerdos, que se incorporarán al Texto del Convenio.

Artículo 61. Disposición Transitoria Tercera

Conforme se determina en el artículo 10.º, en relación con el artículo 51.º de este Convenio, al objeto de facilitar la promoción económica de los trabajadores del Comercio que tengan la Categoría de Dependiente de Comercio de 1.º -Nivel V- de este Convenio, las partes negociadoras adquieren la obligación de establecer un programa formativo que permita a dichos trabajadores obtener una formación específica como Vendedores integrales de Comercio, en un ciclo máximo de seis años, cuya superación determinará la promoción económica de los mismos, acreditándoseles los salarios correspondientes al Nivel 4 de este Convenio.

Este programa formativo, impartición y condiciones de aplicación del mismo al objeto pretendido -promoción económica de los Dependientes de Comercio de 1.º-, deberá estar regulado y determinado antes de 30 de septiembre de 2010, para su implantación y puesta en funcionamiento a partir de 1.º-enero-2011.

Artículo 62. Disposición Transitoria Cuarta

AVADECO asume, durante el año 2010, el compromiso de estudiar el desarrollo de una Tarjeta Descuento, para los trabajadores empleados en los Comercios de Valladolid, con la finalidad de que éstos puedan conseguir un abaratamiento de las compras que realicen en los Comercios que voluntariamente se vinculen a este Proyecto.

Artículo 63. Disposiciones Finales

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

2.^a-Habiéndose constituido validamente la Comisión Negociadora de este Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 88.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y obtenida la conformidad de la misma para la aprobación de su texto articulado a tenor de lo previsto en el artículo 89.3 del citado Estatuto de los Trabajadores, mediante el voto favorable del 100% de cada una de las representaciones en dicha Comisión Negociadora:

Voto Favorable de la representación de los/las trabajadores/as = 100% (Sindicatos U.G.T. y CC.OO.), y Voto Favorable de la representación de los Empresarios = 100% (AVADECO), se aprueba el texto que antecede como Convenio Colectivo del Sector Comercio en General (excepto Alimentación) para todo el ámbito territorial de la provincia de Valladolid.

En cuyos términos las Organizaciones Sindicales (U.G.T. y CC.OO.) en representación de los/las trabajadores/as del sector y la Organización Empresarial -AVADECO- en representación de los empresarios, dejan establecido el presente Convenio Colectivo que después de leído y hallado conforme por ambas representaciones, lo firman en Valladolid a 19 de mayo de 2010.

La nueva redacción del artículo 20 es la dada por EDV 2010/200701

Convenio Colectivo afectado por EDV 2010/200701 y EDV 2012/70883

