



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del IX Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con el código 78000175012003.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, suscrito con fecha 24 de enero de 2022, de una parte, por la Asociación Patronal de la Mediana Distribución y Supermercados de Castilla y León, (PAMEDISCALE) y la Asociación para el Desarrollo de la Distribución de Castilla y León (ADD), y de otra por las centrales sindicales CC.OO y UGT, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 8 de marzo de 2022.

*La Directora General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: INMACULADA MARTÍNEZ MERINO*

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

REUNIDOS

Por la parte empresarial,

Por la patronal ADD,

D. Jesús Molinera Mateos y D.^a Isabel del Amo Palencia.

Por la patronal PAMEDISCALE,

D.^a Sonia García Miguel.

Por la parte social:

Por el Sindicato Comisiones Obreras (CCOO):

D. José Ignacio Gutiérrez Román.

Por el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT):

D.^a África Natalia Ríos Redondo

Tras las oportunas deliberaciones, suscriben en la representación que ostentan el presente texto de Convenio Colectivo.

TÍTULO PRIMERO

DERECHOS INDIVIDUALES

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITO, DENUNCIA Y REVISIÓN

Artículo 1.º Ámbito funcional.– El presente convenio afectará a todas las empresas que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada al almacenaje y distribución alimentaria, y que disponiendo de almacenes propios dentro o fuera de la Comunidad de Castilla y León, lleven a cabo la actividad detallista, con establecimientos de venta directa al público con una sala de ventas, superior a 120 m² e inferior en un solo establecimiento a 2.499 m², para sus centros de trabajo establecidos o que se establezcan en el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Art. 2.º Ámbito territorial.– Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Art. 3.º Ámbito personal.– Las disposiciones de este Convenio Colectivo afectarán a todos los que, presten sus servicios con contrato laboral en las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

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

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

Art. 4.º Ámbito temporal.– El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y extenderá sus efectos con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2021 y su vigencia se extenderá al 31 de Diciembre de 2026, excepto cuando en el articulado del mismo se disponga otra cosa o para aquellas materias en que expresamente se pacte su vigencia desde el 1 de enero de 2022.

Art. 5.º Denuncia y revisión.– 1.º El Convenio se prorrogará tácitamente siempre que no se denuncie su vigencia, proponiendo su revisión cualquiera de las partes firmantes.

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

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

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

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

SECCIÓN 2.ª ABSORCIÓN, VINCULACIÓN Y GARANTÍAS

Art. 6.º Absorción y compensación.– Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por las Empresas.

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

Art. 7.º Vinculación a la totalidad.– La redacción articulada de este convenio forma un todo orgánico indivisible no siendo susceptible de aplicación parcial.

Art. 8.º Garantías «ad personam».– Las condiciones establecidas en el presente convenio, lo son con carácter de mínimas. En consecuencia, se declaran subsistentes los pactos en cuya virtud las personas trabajadoras vengan disfrutando condiciones más beneficiosas, estimadas en su conjunto o cómputo final, salvo lo que expresamente se haya extinguido o modificado en este convenio.

CAPÍTULO II

Estructura Profesional

Art. 9.º– Clasificación Profesional.

En esta materia las partes establecen:

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

Las personas de nueva contratación se incorporarán según su nivel profesional con el salario que esté en vigor en ese momento.

- Movilidad Funcional.

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

Art. 10.º Grupos y Niveles profesionales por Áreas Funcionales.– Grupos y niveles profesionales de aplicación a las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo sitios en la Comunidad Autónoma de Castilla y León

ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

ÁREA FUNCIONAL	PRIMERA Administración, Contabilidad, Tesorería	SEGUNDA Comercial, Venta, Compra, Reposición	TERCERA Mantenimiento, Almacén, Servicios Auxiliares
GRUPO PROFESIONAL I	Nivel I (Director/a) Nivel II (Gerente/a)	Sin Adscripción	Nivel I: Médico/a
GRUPO PROFESIONAL II	Nivel I (Jefe/a Departamento) Nivel II: Jefe/a Sección Admva. Nivel III: Analista	Nivel I: Jefe/a Departamento Nivel II: Jefe/a de Zona Nivel III: Encargado/a Tienda con + 10 personas trabajadoras Nivel IV: Supervisor	Nivel I: A.T.S. Nivel II: Jefe/a o Encargado/a de Almacén
GRUPO PROFESIONAL III	Nivel I: Programador/a Nivel II: Oficial Administrativo/a Nivel III: Secretaria/o Dirección	Nivel I: Encargado/a tienda hasta 10 personas trabajadoras Nivel II: 2º Encargado/a (tienda más 10 personas trabajadoras) Nivel III: Dependiente/a especialista Nivel IV: Vendedor/a	Nivel I: Subjefe/a de Almacén Nivel II: Carretilero/a Nivel III: Mozo/a Especializado/a Nivel IV: Conductor/a (C,D y E) Nivel V: Profesional de Oficios Varios
GRUPO PROFESIONAL IV	Nivel I: Operador/a Informática Nivel II: Auxiliar Administrativo/a Nivel III: Telefonista Nivel IV: Vigilante	Nivel I: Cajero/a Nivel II: Reponedor/a Nivel III: Ayudante/a de Dependiente/a Nivel IV: Repartidor/a Servicio a Domicilio (carnet B)	Nivel I: Preparador/a Nivel II: Personal de Limpieza

Art. 11. Promoción profesional.

Régimen General

En el área funcional segunda, el personal con el nivel III (ayudante de dependiente) del grupo IV, pasará automáticamente al nivel III (dependiente/a especialista) del grupo III, por el transcurso de tres años de permanencia en la empresa, computando la antigüedad en el puesto y en la empresa en este momento.

El personal comprendido en el presente convenio colectivo tendrá la posibilidad de optar a las vacantes de nivel superior que se produzcan en la empresa, salvo las que cubran interinidades o las de urgente cobertura, siempre que tengan la necesaria titulación o experiencia para el puesto a cubrir.

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

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

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

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

Contra la negativa de la empresa y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la parte empresarial precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a nivel inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Art. 12. Contratación.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 13. Ceses.

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

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

CAPÍTULO V

Tiempo de Trabajo

Art. 14. Jornada laboral.

Régimen General. La jornada anual para el año 2021, será de 1.795 horas. A partir del 1 de enero de 2022, la jornada laboral anual será de 1.788 horas y treinta minutos.

La reducción de la jornada de 1.795 a 1.788 horas y treinta minutos es el resultado de restar a las 1.795 horas, 6 horas y treinta minutos del disfrute del sábado no recuperable, al que todos los trabajadores tendrán derecho desde el 1 de enero de 2022.

Estas horas serán distribuidas de lunes a sábado, siendo la jornada mínima diaria para las personas trabajadoras a tiempo completo de cuatro horas y media y la máxima de nueve horas, también para las personas trabajadoras a tiempo completo, a excepción de los días de libranza.

Para las personas trabajadoras con contratos temporales, la jornada será proporcional a la duración del contrato.

El descanso será de un día y medio; el día completo de descanso coincidirá con el domingo y el medio de lunes a sábado, salvo en aquellos casos en que se abran los domingos, pues en este caso quien trabaje el domingo, su día de descanso será cualquier otro día de la semana. En las localidades donde existan especialidades de carácter consuetudinario en esta materia, éstas serán respetadas y las personas trabajadoras disfrutarán del período de descanso anteriormente establecido.

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

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

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

La distribución de la jornada semanal se hará de tal forma que el trabajador disfrute, al menos, de día y medio de descanso semanal ininterrumpido, durante la tarde del

sábado y el día completo del domingo, con las particularidades o excepciones que se señalan a continuación.

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

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

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

c) Calendario. El calendario anual, comprendiendo jornadas, vacaciones y descansos se establecerá de común acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, en caso de falta de acuerdo a este respecto, se trasladará este particular a la Comisión Paritaria que procederá a resolver esta cuestión antes del 31 de enero de cada año, y entre tanto, y hasta la resolución del conflicto registrá el calendario presentado por la empresa.

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

d) Domingos y Festivos. Se faculta a las empresas para que abran sus establecimientos al público los domingos y festivos que la autoridad competente en esta materia autorice para su apertura, sin límite horario.

La prestación de servicios en estos días, deberá realizarse con las personas trabajadoras que lo acepten voluntariamente. La empresa abonará al empleado que trabaje estos domingos o festivos la cantidad de 12,54 € la hora, durante toda la vigencia del convenio.

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

f) Sábados. A partir del 1 de enero de 2022 todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar dos sábados de descanso en el año, siendo uno de ellos recuperable, a excepción de la provincia de Salamanca, que mantendrá las 1766 horas y treinta minutos, ya que en esta provincia los dos sábados de descanso pactados son recuperables.

El régimen jurídico de estos descansos, salvo pacto contrario con la R.L.T. de cada empresa, será con el carácter siguiente:

- La solicitud por el trabajador del descanso en los dos sábados pactados, se hará en la primera quincena natural de cada trimestre natural del año para ser disfrutado en el siguiente trimestre natural (es decir, del 1 al 15 de enero de cada año las personas trabajadoras solicitarán los sábados que pretendan no trabajar en el segundo trimestre de abril a junio, y así sucesivamente). Con carácter excepcional antes del 15 de diciembre de 2021, las personas trabajadoras elegirán los sábados que pretendan disfrutar del primer trimestre del año 2022.
- Las empresas comunicarán en la segunda quincena del primer mes del trimestre la no aceptación de la solicitud de las personas trabajadoras. En caso de no contestación expresa se entenderá aceptada la petición.
- Se excluirán de disfrute los sábados de Navidad (mes de diciembre hasta el 6 de enero de cada año) y Sábado Santo.
- En tiendas de hasta 20 personas trabajadoras podrán disfrutar cada sábado hasta una de ellas. En tiendas de hasta 40 personas trabajadoras podrán disfrutar cada sábado hasta 2 de ellas. En las de más de 40 personas trabajadoras hasta un máximo de 3 de ellas. En todo caso, descansará como máximo una persona por sección.
- La recuperación de las horas descansadas en el sábado recuperable se llevará a cabo a lo largo del trimestre natural del sábado disfrutado.

La aplicación del disfrute de los dos fines de semana no supondrá la modificación del régimen de trabajo a turnos establecidos en el calendario laboral de cada año.

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

Art. 15. Vacaciones.

A partir del 1 de enero de 2016, las vacaciones serán de treinta y tres días naturales, distribuidos en un período mínimo de 20 días ininterrumpidos de vacaciones estivales a disfrutar entre el 1 de junio al 30 de septiembre ambos inclusive. Los restantes 13 días a disfrutar a lo largo del resto del año ininterrumpidamente. Las vacaciones comenzarán siempre en lunes, salvo que sea festivo, y a excepción de la localidad de Medina del Campo, que se rige por su régimen especial.

El periodo estival estará centrado en los meses de junio a septiembre, si bien, se podrán tomar los días de mayo y octubre que resulten necesarios, para poder obtener 6 ó 7 turnos de vacaciones, sin que por ello se genere derecho a la bolsa de vacaciones.

Si a propuesta del empresario por necesidades del servicio de organización del trabajo y siempre que lo acepte el trabajador, éste no disfrutara su período vacacional de 20 días naturales, dentro de las fechas expresadas en el párrafo anterior, tendrá derecho a que se le abone una bolsa de vacaciones de 180,00€ para toda la vigencia del convenio.

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

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de incapacidad temporal, disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas por incapacidad temporal, derivada de contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural.

Art. 16. Permisos Retribuidos.

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

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

- Por matrimonio 16 días.
- Tres días en los supuestos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de mediar un desplazamiento igual o superior a 250 km., ida y vuelta, el plazo será de cinco días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un día por boda de hermanos, hijos o padres.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Los permisos necesarios para concurrencia de exámenes conducentes a una titulación oficial.
- Permiso cuidado del lactante: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos

fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 11 días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida, a continuación del alta por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

- Consulta médica: Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, la persona trabajadora, que por razones de enfermedad, precise asistir a consulta médica, en horario coincidente con su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la parte empresarial un permiso de hasta 18 horas al año, sin pérdida de retribución, debiendo justificar la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Este derecho comprende la asistencia a la consulta médica de propio trabajador el acompañamiento a un descendiente menor de edad, así como a un mayor dependiente, hasta primer grado de consanguinidad, incluyendo en esta consideración los mayores de 80 años, aun cuando no fuesen dependientes. En el caso de acompañamiento a descendientes discapacitados, no se establece límites de horas.

Parejas de hecho. En relación con las personas trabajadoras afectadas por el vigente convenio, se reconoce a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho. (excepto el permiso de matrimonio). A tal fin, será necesario acreditar la convivencia con el documento expedido por el Registro de parejas de hecho expedido por el Ayuntamiento de la localidad en la que residan.

A los efectos de dispuesto en el presente artículo, se incluye dentro del concepto de hijo o hija, tanto por consanguineidad, adopción o acogimiento con fines adoptivos.

Art. 17. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida

de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo:
Realización.

- c. Horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, mientras no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

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

$$(\text{Sal. Base} + \text{Antig.} \times 15) / \text{Jornada Anual} \times 1,75$$

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

Art. 18. Fiestas.

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

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

Las tardes de ferias y fiestas de Valladolid y su provincia se trabajarán como máximo con la plantilla habitual del resto del año.

Las personas trabajadoras del sector de Medina del Campo, en compensación de los jueves que sean fiesta, tendrán derecho a disfrutar un descanso por cada uno de tales días, descanso que se acumulará a las vacaciones de invierno y verano, respectivamente, el primer día de descanso compensatorio de un jueves festivo se sumará a las vacaciones de invierno, el segundo a las de verano y así sucesivamente.

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

Art. 19. Incapacidad Temporal.

a) Régimen General. Para las personas trabajadoras afectadas por este convenio, las empresas vienen obligadas a aportar a los que se encuentren en situación de Incapacidad

Temporal, cualquiera que fuera su causa, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real, desde el primer día, con el límite de dieciocho meses.

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

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

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

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

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

A tal fin, este convenio colectivo debería:

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

CAPÍTULO VI

Estructura Salarial

Art. 20. Salario (definición).

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los niveles profesionales descritos en el presente convenio.

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia será del, 2,5% anual aplicable sobre las tablas del año anterior.

A fecha de 1 de enero de 2024, la categoría profesional de cajero/a será equiparada al salario base a la categoría de Dependiente Especialista.

Los efectos económicos serán retroactivos a 1 de enero de 2021, y por tanto, una vez sea publicado este Convenio en el Boletín Oficial correspondiente, se generará una paga de atrasos.

Se mantiene el complemento «ad personam» de las personas trabajadoras que lo generaron en el VIII Convenio Colectivo, puesto que es un complemento que no puede ser compensable, ni absorbible, ni revalorizable.

Art. 21. Pagas Extraordinarias.

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

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

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

Art. 22. Pluses.

Régimen General:

- I. Por cada hora trabajada entre las 22 horas y las 6 horas, se percibirá un plus de nocturnidad, consistente en el incremento del 25 por ciento del valor de cada hora del salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
- II. El personal que realice trabajos tóxicos, penosos o peligrosos percibirá un plus por este concepto por cada hora trabajada en estas circunstancias consistente en un incremento equivalente al 25% del valor de cada hora del salario base de su correspondiente nivel profesional.
- III. En el supuesto de que por los empresarios se exigiere a las personas trabajadoras el conocimiento práctico de algún idioma distinto al español, se les abonará un plus especial, consistente en el 10% del salario base que le corresponda según nivel profesional.

Régimen Especial:

El complemento ad personam de «quebranto de moneda» y «plus distancia» que se generó en el VIII Convenio, se mantiene íntegro en el presente convenio, por ser un complemento no compensable, no absorbible y no revalorizable.

Art. 23. Complemento personal de Antigüedad.

Para el personal adscrito a centros de trabajo sitos en Palencia, Burgos, Soria, Segovia, León y Zamora o su provincia, se mantendrán como consolidadas las cantidades individualizadas que resultaron en cada una de las provincias, cuando se congeló su antigüedad en los anteriores convenios y fechas establecidas. Dicha cuantía está reflejada en la nómina de cada trabajador/a como plus de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

Para el personal adscrito a centros de trabajo sitos en Ávila, Salamanca y Valladolid Palencia, se mantendrán como consolidadas las cantidades individualizadas que resultaron en cada una de las provincias, cuando se congeló su antigüedad en el VIII Convenio. Dicha cuantía está reflejada en la nómina de cada trabajador/a como «Complemento ad Personam de Antigüedad Consolidada, no siendo compensable, ni absorbible ni revalorizable.

Todas las personas trabajadoras de Castilla y León, que teniendo una relación laboral a jornada completa se hallaren prestando servicios, eventualmente a jornada reducida en el momento de congelar su antigüedad, percibirán la parte proporcional de la cuantía correspondiente a la antigüedad consolidada. No obstante, cuando vuelvan a prestar servicios a jornada completa, percibirán la antigüedad consolidada correspondiente a tal jornada.

Art. 24. Gastos de viaje y kilometraje.

La empresa abonará los gastos de viaje al personal que se hayan derivado de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo fuera de los centros de trabajo de la empresa, que se hayan acordado previamente entre la empresa y el trabajador, y que se justifiquen, mediante factura o en el caso de que no fuese posible, mediante la justificación del gasto a través de un recibo o tiquet, debiendo cumplir el trabajador los criterios establecidos por la empresa en materia de viajes.

Para el supuesto de que el trabajador hubiere de desplazarse como consecuencia del trabajo, fuera del domicilio del centro de trabajo, y hubiere de utilizar voluntariamente su propio vehículo, las empresas le abonarán el importe que la Agencia Tributaria excluya de gravamen en el Reglamento del IRPF.

CAPÍTULO VII

Otras Disposiciones

Art. 25. Seguros.

Todas las personas trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a una indemnización de 24.217,05 €, en los supuestos de: Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, en todos los casos derivados de contingencia profesional.

En supuestos de fallecimiento derivado de accidente laboral 19.529,99 €.

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

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

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

Art. 26. Jubilación.

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

- 60 años 6 meses de vacaciones
- 61 años 5 meses de vacaciones
- 62 años 4 meses de vacaciones
- 63 años 3 meses de vacaciones
- 64 años 2 meses de vacaciones

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

Jubilación parcial

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

Cuando se solicite la jubilación parcial y la reducción de la jornada las empresas favorecerán la jubilación parcial de todas las personas trabajadoras que puedan optar por esta situación.

Art. 27. Seguridad y salud laboral. (Protección a la maternidad).

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

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

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta las evoluciones de las técnicas.

- La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

2. El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud de todas las personas trabajadoras, artículo 22 (de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) acorde a las funciones que en cada nivel se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

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

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

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que se desarrolle su actividad.
- b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección necesarios facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de esta.
- c. Utilizar correctamente y en su caso, informar del mal funcionamiento, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y prevención, o en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras.
- e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- f. Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

C) Protección de la maternidad.

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

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

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

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

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la persona trabajadora.

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

Art. 28. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

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

Permiso por nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

Permisos Parentales

Excedencia por cuidado de familiares:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada descendiente, tanto cuando

lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

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

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

Durante el primer año de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio, salvo cuando persona trabajadora forme parte de una familia que tenga oficialmente reconocida la condición de familia numerosa, en cuyo caso la reserva será de quince meses, si la familia numerosa es de categoría general y de dieciocho meses si la familia numerosa es de categoría especial.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Extinción del Contrato de Trabajo.

Será nula la decisión extintiva adoptada por la empresa por cualquiera de las causas objetivas recogidas en el artículo 52 del estatuto de los trabajadores en los siguientes supuestos:

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

Serán nulas estas extinciones salvo que en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señaladas.

Protección por maternidad

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

Vacaciones

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

Art. 29. Violencia de Género.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y La Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Suspensión de la relación laboral

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

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la protección. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Excedencia

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

Faltas de Asistencia

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Movilidad geográfica y Cambio del centro de trabajo

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

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

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

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

Despido Nulo

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

Art. 30. Uniformidad.

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

En el caso de las empresas que faciliten algún tipo de calzado, las personas trabajadoras mantendrán este derecho adquirido.

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

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

Los uniformes de trabajo serán entregados al personal en los meses de marzo y septiembre de cada año.

Art. 31. Formación.

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

Las empresas informarán y facilitarán a las personas trabajadoras la formación, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral.

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

Art. 32. Descuento en compras.

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

CAPÍTULO VIII*Régimen Disciplinario**Art. 33. Definición.*

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

Art. 34. Clasificación.

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

Art. 35. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Art. 36. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

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

Art. 37. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con compañeros o compañeras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros o compañeras de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a superiores, así como al personal subordinado y a compañeros y compañeras o familiares de todos ellos.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para la persona subordinada.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 38. Régimen de sanciones.

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

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

Art. 39. Sanciones máximas.

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

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

Art. 40. Prescripción.

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

TÍTULO II

CAPÍTULO PRIMERO

Derechos y Garantías Sindicales

Art. 41. Derechos Sindicales.

Las Empresas respetarán el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 42. Garantías Sindicales.

La representación legal de las personas trabajadoras, así como las personas nombradas delegadas sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS les reconocen.

Art. 43. Cuotas Sindicales.

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

Las Empresas entregarán a las centrales sindicales la relación nominal de las cuotas de la empresa, así como copia de las transferencias.

Art. 44. Información.

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

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

Art. 45. Sistema de acumulación de horas.

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

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

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

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

Art. 46. Comité Intercentros.

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

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Art. 47. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro personas en representación de la empresa y cuatro personas de la representación legal de las personas trabajadoras, entre los cuales se elegirá un presidente/a y un secretario/a. La representación legal de las personas trabajadoras será designada entre las organizaciones sindicales firmantes con acuerdo del Convenio Colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

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

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte de la persona o personas interesadas, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de catorce días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a. Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, exceptuando lo contemplado en el presente Convenio para la inaplicación de condiciones de trabajo en su artículo 48, en cuyo caso se estará a los procedimientos y obligaciones contemplados en el mismo artículo.
- c. Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria. Dicha comunicación del acuerdo debe recoger las materias que sean objeto de inaplicación, así como su vigencia.
- d. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto del convenio.
- e. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

Esta comisión tendrá su domicilio en la sede de la Asociación para el Desarrollo de la Distribución en Castilla y León, sita en la calle Santa María n.º 11, 3.º B de Valladolid.

Art. 48. Inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio.

1. El presente Convenio obliga a toda la parte empresarial y parte trabajadora incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras legitimadas para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el Art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41 ET a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las siguientes materias (art. 82.3 ET):

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

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

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

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señaladas en el mismo.

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del convenio; que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Art. 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Art. 91 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

Art. 49. Igualdad de condiciones y planes de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio, convienen expresar en recordar a las empresas obligadas por este convenio que según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándola en el marco de la negociación colectiva. La promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva, otorgando a la negociación la potencialidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43). Esta disposición se concreta en la obligación de elaborar y negociar medidas de igualdad en las empresas obligadas legalmente a ello.

A. No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar a las empresas obligadas por este Convenio que, en las relaciones laborales con las personas trabajadoras, deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente Convenio y durante su período de vigencia.

2. Las partes firmantes, recomiendan a quien representan la aplicación íntegra del «Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», firmado el 26 de abril de 2007, y La Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León que, establece en su artículo 2. Concepto y formas de violencia de género, dos conceptos básicos:

- Acoso sexual, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

- Acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de estas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.

B. Sensibilización y Comunicación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover entre las empresas obligadas por este Convenio a la utilización de lenguaje no sexista en todos los documentos de la empresa.

De igual manera se comprometen a una redacción del convenio utilizando lenguaje no sexista para visibilizar a las mujeres trabajadoras.

DISPOSICIONES FINALES

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

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

Ávila y su provincia:

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

Burgos y su provincia:

– Respecto de los concretos y específicos riesgos derivados del trabajo en el comercio los Delegados de prevención, designados de entre la representación legal de las personas trabajadoras dispondrán de una hora adicional mensual, que habrán de dedicar necesariamente a la colaboración con la Dirección de la empresa y las personas trabajadoras del centro, en la mejora de la acción preventiva en el centro de trabajo.

– Contrato eventual por circunstancias de mercado: A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer la persona trabajadora una indemnización equivalente a 2 días de salario por cada mes trabajado, a partir del sexto mes, y cuatro días de salario los seis primeros meses o parte proporcional si el tiempo es inferior.

León y su provincia:

– Contratos formativos.

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

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

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

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

- a) Se podrá celebrar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personal con minusvalía, personal extranjero y personal parado de larga duración.
- b) Las empresas podrán contratar en función del número de personas trabajadoras por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:
 - Hasta 10 personas trabajadoras, 2.
 - De 11 a 40 personas trabajadoras, 4.
 - De 41 a 100 personas trabajadoras, 8.
 - De 101 a 500 personas trabajadoras, 20 o el 6 por ciento de la plantilla.
 - Más de 501 personas trabajadoras, 30 o el 4 por ciento de la plantilla.Para determinar el número máximo de personas trabajadoras por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato formativo.
- c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

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

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

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

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

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

- f) A la finalización del contrato, la parte empresarial deberá entregar a la parte trabajadora un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. La persona trabajadora podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previo las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- g) La retribución de la persona contratada, de dieciocho o más años, será del 80 por ciento para el primer año, y del 90 por ciento para el segundo del salario correspondiente al nivel VII.
- h) En el supuesto de que la persona contratada continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo e), de este párrafo.
- i) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando la parte empresarial incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

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

Palencia y su provincia:

– Las empresas podrán pactar con las personas trabajadoras la jubilación a los sesenta y cuatro años con derecho al cien por cien de los derechos pasivos. En el supuesto citado la empresa estará obligada a suscribir un nuevo contrato con las personas que figuren como desempleadas en las Oficinas de Empleo en un número igual

al de las jubilaciones anticipadas que se pacten, siempre que la legislación aplicable en ese momento lo permita.

En el nuevo contrato de trabajo que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que perteneciera la persona trabajadora jubilada o cualquier otro grupo profesional, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

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

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

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

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trate:

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

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

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

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

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

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

- a) En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) En las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

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

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

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

– Garantías de la representación legal de las personas trabajadoras, sean unitarias o se haya constituido comité de empresa.

- a) Ninguna persona que ostente la condición de representante legal de las personas trabajadoras podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos a parte de la persona interesada, la representación legal de las personas trabajadoras y el/la delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perjudicar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tal tarea de acuerdo con la normativa legal vigente.
- d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos representantes legales de las personas trabajadoras, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
- e) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca, con motivo de la designación de los representantes legales de las personas trabajadoras como componentes de Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrieran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
- f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispone la representación legal de las personas trabajadoras, a fin de prever la asistencia de estas personas a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

– Secciones Sindicales. Las empresas de más de 150 trabajadores reconocerán a las Secciones Sindicales y a la figura del delegado/a de Sección Sindical de aquellas organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo o que se adhieran, si supera el 10% de representatividad en la empresa. El/la delegado/a de la Sección Sindical deberá ser representante electo de un Sindicato registrado por la S.M.A.C. y dispondrá de un crédito suplementario de cinco horas, con independencia de las que le correspondan como representante.

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

– Las empresas instalarán tabloneros de anuncios en los centros de trabajo.

Salamanca y su provincia:

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

Segovia y su provincia:

– Movilidad Geográfica. Autorizado el traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo las compensaciones correspondientes, o a extinguir su contrato mediante la indemnización de 30 días por año trabajado.

– Contrato para la formación. De acuerdo con lo establecido en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, la edad máxima para concretar estos tipos de contratos será de 21 años. La formación teórica de la persona trabajadora deberá distribuirse a lo largo de

vigencia total del contrato. Los salarios a percibir por las personas trabajadoras serán del 90% de los que corresponda a las tablas salariales para los mismos en cada categoría. Sólo se podrá contratar el porcentaje establecido en el R.D. 488/1998. La duración del contrato será de seis meses a dos años excepto a personas minusválidas que será de cuatro años.

– Ceses. Durante el preaviso de 15 días obligatorio en caso de personal contratado, el personal trabajador, tiene derecho durante dicho plazo al disfrute de un permiso retribuido de 6 horas laborales semanales como máximo, en jornada de mañana y/o tarde, con el único objeto y fin de buscar empleo. El trabajador/a tendrá derecho a designar por escrito la persona que desee esté presente en el acto de la firma en los casos que tenga carácter de finiquito. La falta de visado sindical supondrá que el documento firmado sólo acredita la recepción de las cantidades señaladas, pero no la conformidad del trabajador/a. La parte empresarial con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a la parte trabajadora la denuncia o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

– Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años. En virtud del R.D. 1194/1985, del 17 de julio de 1985, la parte empresarial quedará obligada a sustituir a las personas trabajadoras de sesenta y cuatro años, con su consentimiento, por otra persona que sea titular de derecho de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato del mismo nivel que el extinguido, siempre que se mantenga vigente esta norma.

– Modificación de las condiciones de trabajo y suspensión de contratos. En el supuesto de modificación de las condiciones de trabajo individuales se requerirá la comunicación previa a la persona afectada y a la representación legal de las personas trabajadoras, delegados/as sindicales, con una antelación mínima de 30 días. En el supuesto de modificación de las condiciones de trabajo colectivas se requerirá la comunicación de previa a las personas trabajadoras afectadas y a la representación legal de las personas trabajadoras, delegados/as sindicales, con una antelación mínima de treinta días.

Si las personas trabajadoras afectadas optasen por la rescisión de sus contratos, se fijarán la misma indemnización que para el despido improcedente.

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

Soria y su provincia:

– Con el Fin de premiar a aquellas personas trabajadoras que durante 25 años prestaron su servicio en la misma empresa, contribuyendo con su lealtad a su desenvolvimiento y auge, se les satisfará un premio en metálico por una sola vez, en la cuantía de una mensualidad del salario real percibido en el mes anterior al cumplimiento de dicha edad, con un tope mínimo de 192,84 € para el año 2010 y 198,63 € para 2011,



premio que se abonará a las personas trabajadoras al servicio de la empresa con 25 años de trabajo ya alcanzados y a aquellos que los alcancen en lo sucesivo, pagadera por una sola vez y dentro del año que cumpla la edad.

Valladolid y su provincia:

– Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio podrán jubilarse voluntariamente a los 64 años, de conformidad a lo señalado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, obligándose las empresas a formalizar contrato de relevo para sustituir a la persona jubilada, en las condiciones establecidas en dicho texto legal.

Tercera.– Los atrasos serán abonados en el mismo mes de la publicación del Convenio Colectivo en el correspondiente Boletín Oficial, o como máximo, en el mes siguiente a su publicación.

TABLA SALARIAL 2021

Nivel	AREA FUNCIONAL PRIMERA	Administración, Contabilidad y Tesorería	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Director	22.977,20	1.531,81
II	Gerente	25.482,97	1.698,86
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	20.125,38	1.341,69
II	Jefe Sección Administrativa	19.291,22	1.286,08
III	Analista	17.657,17	1.177,14
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Programador	16.507,92	1.100,53
II	Oficial Administrativo	16.856,33	1.123,76
III	Secretaria Dirección	16.856,33	1.123,76
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Operador de Informática	15.778,27	1.051,88
II	Auxiliar Administrativo	15.778,27	1.051,88
III	Telefonista Recepcionista	15.091,21	1.006,08
IV	Vigilante	15.778,27	1.051,88
Nivel	AREA FUNCIONAL SEGUNDA	Comercial, Venta, Compra y Reposición	
	GRUPO PROFESIONAL I		
	Sin Adscripción		
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	19.596,09	1.306,41
II	Jefe de Zona	16.900,17	1.126,68
III	Encarg. Estable. (tiendas +10 trabaj.)	18.105,36	1.207,02
IV	Supervisor	16.913,06	1.127,54
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Encarg. Estable. (Tiend. hasta 10 trabaj.)	16.402,63	1.093,51
II	2º Encargado (tiendas + 10 trabaj.)	16.111,12	1.074,07
III	Dependiente Especialista	15.948,94	1.063,26
IV	Vendedor	16.402,63	1.093,51
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Cajero/a	15.778,27	1.051,88
II	Reponedor.	15.360,25	1.024,02
III	Ayudante Dependiente	14.529,08	968,61
IV	Repartidor Serv. a Domicilio (carnet B)	15.360,25	1.024,02
Nivel	AREA FUNCIONAL TERCERA	Mantenimiento, Almacén, y Servicios Auxiliares	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Médico	22.977,35	1.531,82
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	A.T.S.	16.613,68	1.107,58
II	Jefe o Encargado de Almacén	18.105,36	1.207,02
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Subjefe de Almacén	15.839,24	1.055,95
II	Carretillero maquina elevadora	15.537,51	1.035,83
III	Mozo Especializado	15.360,25	1.024,02
IV	Conductor (C, D y E)	15.948,94	1.063,26
V	Profesional de Oficios Varios	15.948,94	1.063,26
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Preparador	15.360,25	1.024,02
II	Personal de limpieza	14.420,64	961,38

TABLA SALARIAL 2022

Nivel	AREA FUNCIONAL PRIMERA	Administración, Contabilidad y Tesorería	
		GRUPO PROFESIONAL I	
I	Director	23.551,63	1.570,11
II	Gerente	26.120,04	1.741,34
		GRUPO PROFESIONAL II	
I	Jefe Departamento	20.628,51	1.375,23
II	Jefe Sección Administrativa	19.773,50	1.318,23
III	Analista	18.098,60	1.206,57
		GRUPO PROFESIONAL III	
I	Programador	16.920,62	1.128,04
II	Oficial Administrativo	17.277,73	1.151,85
III	Secretaria Dirección	17.277,73	1.151,85
		GRUPO PROFESIONAL IV	
I	Operador de Informática	16.172,73	1.078,18
II	Auxiliar Administrativo	16.172,73	1.078,18
III	Telefonista Recepcionista	15.468,49	1.031,23
IV	Vigilante	16.172,73	1.078,18
Nivel	AREA FUNCIONAL SEGUNDA	Comercial, Venta, Compra y Reposición	
		GRUPO PROFESIONAL I	
	Sin Adscripción		
		GRUPO PROFESIONAL II	
I	Jefe Departamento	20.086,00	1.339,07
II	Jefe de Zona	17.322,67	1.154,84
III	Encarg. Estable. (tiendas +10 trabaj.)	18.557,99	1.237,20
IV	Supervisor	17.335,88	1.155,73
		GRUPO PROFESIONAL III	
I	Encarg. Estable. (Tiend. hasta 10 trabaj.)	16.812,70	1.120,85
II	2º Encargado (tiendas + 10 trabaj.)	16.513,89	1.100,93
III	Dependiente Especialista	16.347,66	1.089,84
IV	Vendedor	16.812,70	1.120,85
		GRUPO PROFESIONAL IV	
I	Cajero/a	16.172,73	1.078,18
II	Reponedor.	15.744,25	1.049,62
III	Ayudante Dependiente	14.892,30	992,82
IV	Repartidor Serv. a Domicilio (carnet B)	15.744,25	1.049,62
Nivel	AREA FUNCIONAL TERCERA	Mantenimiento, Almacén, y Servicios Auxiliares	
		GRUPO PROFESIONAL I	
I	Médico	23.551,79	1.570,12
		GRUPO PROFESIONAL II	
I	A.T.S.	17.029,03	1.135,27
II	Jefe o Encargado de Almacén	18.557,99	1.237,20
		GRUPO PROFESIONAL III	
I	Subjefe de Almacén	16.235,23	1.082,35
II	Carretillero maquina elevadora	15.925,95	1.061,73
III	Mozo Especializado	15.744,25	1.049,62
IV	Conductor (C, D y E)	16.347,66	1.089,84
V	Profesional de Oficios Varios	16.347,66	1.089,84
		GRUPO PROFESIONAL IV	
I	Preparador	15.744,25	1.049,62
II	Personal de limpieza	14.781,16	985,41

TABLA SALARIAL 2023

Nivel	AREA FUNCIONAL PRIMERA	Administración, Contabilidad y Tesorería	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Director	24.140,42	1.609,36
II	Gerente	26.773,04	1.784,87
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	21.144,23	1.409,62
II	Jefe Sección Administrativa	20.267,84	1.351,19
III	Analista	18.551,06	1.236,74
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Programador	17.343,64	1.156,24
II	Oficial Administrativo	17.709,68	1.180,65
III	Secretaría Dirección	17.709,68	1.180,65
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Operador de Informática	16.577,04	1.105,14
II	Auxiliar Administrativo	16.577,04	1.105,14
III	Telefonista Recepcionista	15.855,20	1.057,01
IV	Vigilante	16.577,04	1.105,14
Nivel	AREA FUNCIONAL SEGUNDA	Comercial, Venta, Compra y Reposición	
	GRUPO PROFESIONAL I		
	Sin Adscripción		
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	20.588,15	1.372,54
II	Jefe de Zona	17.755,74	1.183,72
III	Encarg. Estable. (tiendas +10 trabaj.)	19.021,94	1.268,13
IV	Supervisor	17.769,28	1.184,62
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Encarg. Estable. (Tiend. hasta 10 trabaj.)	17.233,01	1.148,87
II	2º Encargado (tiendas + 10 trabaj.)	16.926,74	1.128,45
III	Dependiente Especialista	16.756,35	1.117,09
IV	Vendedor	17.233,01	1.148,87
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Cajero/a	16.577,04	1.105,14
II	Reponedor.	16.137,86	1.075,86
III	Ayudante Dependiente	15.264,61	1.017,64
IV	Repartidor Serv. a Domicilio (carnet B)	16.137,86	1.075,86
Nivel	AREA FUNCIONAL TERCERA	Mantenimiento, Almacén, y Servicios Auxiliares	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Médico	24.140,58	1.609,37
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	A.T.S.	17.454,75	1.163,65
II	Jefe o Encargado de Almacén	19.021,94	1.268,13
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Subjefe de Almacén	16.641,11	1.109,41
II	Carretillero maquina elevadora	16.324,10	1.088,27
III	Mozo Especializado	16.137,86	1.075,86
IV	Conductor (C, D y E)	16.756,35	1.117,09
V	Profesional de Oficios Varios	16.756,35	1.117,09
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Preparador	16.137,86	1.075,86
II	Personal de limpieza	15.150,69	1.010,05

TABLA SALARIAL 2024

Nivel	AREA FUNCIONAL PRIMERA	Administración, Contabilidad y Tesorería	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Director	24.743,93	1.649,60
II	Gerente	27.442,37	1.829,49
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	21.672,83	1.444,86
II	Jefe Sección Administrativa	20.774,54	1.384,97
III	Analista	19.014,84	1.267,66
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Programador	17.777,23	1.185,15
II	Oficial Administrativo	18.152,42	1.210,16
III	Secretaria Dirección	18.152,42	1.210,16
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Operador de Informática	16.991,47	1.132,76
II	Auxiliar Administrativo	16.991,47	1.132,76
III	Telefonista Recepcionista	16.251,58	1.083,44
IV	Vigilante	16.991,47	1.132,76
Nivel	AREA FUNCIONAL SEGUNDA	Comercial, Venta, Compra y Reposición	
	GRUPO PROFESIONAL I		
	Sin Adscripción		
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	21.102,85	1.406,86
II	Jefe de Zona	18.199,63	1.213,31
III	Encarg. Estable. (tiendas +10 trabaj.)	19.497,49	1.299,83
IV	Supervisor	18.213,51	1.214,23
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Encarg. Estable. (Tiend. hasta 10 trabaj.)	17.663,84	1.177,59
II	2º Encargado (tiendas + 10 trabaj.)	17.349,91	1.156,66
III	Dependiente Especialista	17.175,26	1.145,02
IV	Vendedor	17.663,84	1.177,59
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Cajero/a	17.175,26	1.145,02
II	Reponedor.	16.541,31	1.102,75
III	Ayudante Dependiente	15.646,23	1.043,08
IV	Repartidor Serv. a Domicilio (carnet B)	16.541,31	1.102,75
Nivel	AREA FUNCIONAL TERCERA	Mantenimiento, Almacén, y Servicios Auxiliares	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Médico	24.744,10	1.649,61
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	A.T.S.	17.891,12	1.192,74
II	Jefe o Encargado de Almacén	19.497,49	1.299,83
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Subjefe de Almacén	17.057,13	1.137,14
II	Carretillero maquina elevadora	16.732,20	1.115,48
III	Mozo Especializado	16.541,31	1.102,75
IV	Conductor (C, D y E)	17.175,26	1.145,02
V	Profesional de Oficios Varios	17.175,26	1.145,02
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Preparador	16.541,31	1.102,75
II	Personal de limpieza	15.529,45	1.035,30

TABLA SALARIAL 2025

Nivel	AREA FUNCIONAL PRIMERA	Administración, Contabilidad y Tesorería	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Director	25.362,53	1.690,84
II	Gerente	28.128,43	1.875,23
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	22.214,65	1.480,98
II	Jefe Sección Administrativa	21.293,90	1.419,59
III	Analista	19.490,21	1.299,35
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Programador	18.221,66	1.214,78
II	Oficial Administrativo	18.606,23	1.240,42
III	Secretaria Dirección	18.606,23	1.240,42
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Operador de Informática	17.416,26	1.161,08
II	Auxiliar Administrativo	17.416,26	1.161,08
III	Telefonista Recepcionista	16.657,87	1.110,52
IV	Vigilante	17.416,26	1.161,08
Nivel	AREA FUNCIONAL SEGUNDA	Comercial, Venta, Compra y Reposición	
	GRUPO PROFESIONAL I		
	Sin Adscripción		
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	21.630,42	1.442,03
II	Jefe de Zona	18.654,63	1.243,64
III	Encarg. Estable. (tiendas +10 trabaj.)	19.984,93	1.332,33
IV	Supervisor	18.668,85	1.244,59
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Encarg. Estable. (Tiend. hasta 10 trabaj.)	18.105,43	1.207,03
II	2ª Encargado (tiendas + 10 trabaj.)	17.783,66	1.185,58
III	Dependiente Especialista	17.604,64	1.173,64
IV	Vendedor	18.105,43	1.207,03
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Cajero/a	17.604,64	1.173,64
II	Reponedor.	16.954,84	1.130,32
III	Ayudante Dependiente	16.037,38	1.069,16
IV	Repartidor Serv. a Domicilio (carnet B)	16.954,84	1.130,32
Nivel	AREA FUNCIONAL TERCERA	Mantenimiento, Almacén, y Servicios Auxiliares	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Médico	25.362,70	1.690,85
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	A.T.S.	18.338,40	1.222,56
II	Jefe o Encargado de Almacén	19.984,93	1.332,33
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Subjefe de Almacén	17.483,56	1.165,57
II	Carretillero maquina elevadora	17.150,51	1.143,37
III	Mozo Especializado	16.954,84	1.130,32
IV	Conductor (C, D y E)	17.604,64	1.173,64
V	Profesional de Oficios Varios	17.604,64	1.173,64
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Preparador	16.954,84	1.130,32
II	Personal de limpieza	15.917,69	1.061,18

TABLA SALARIAL 2026

Nivel	AREA FUNCIONAL PRIMERA	Administración, Contabilidad y Tesorería	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Director	25.996,59	1.733,11
II	Gerente	28.831,64	1.922,11
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	22.770,02	1.518,00
II	Jefe Sección Administrativa	21.826,25	1.455,08
III	Analista	19.977,46	1.331,83
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Programador	18.677,20	1.245,15
II	Oficial Administrativo	19.071,38	1.271,43
III	Secretaria Dirección	19.071,38	1.271,43
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Operador de Informática	17.851,66	1.190,11
II	Auxiliar Administrativo	17.851,66	1.190,11
III	Telefonista Recepcionista	17.074,31	1.138,29
IV	Vigilante	17.851,66	1.190,11
Nivel	AREA FUNCIONAL SEGUNDA	Comercial, Venta, Compra y Reposición	
	GRUPO PROFESIONAL I		
	Sin Adscripción		
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	Jefe Departamento	22.171,18	1.478,08
II	Jefe de Zona	19.120,99	1.274,73
III	Encarg. Estable. (tiendas +10 trabaj.)	20.484,55	1.365,64
IV	Supervisor	19.135,57	1.275,70
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Encarg. Estable. (Tiend. hasta 10 trabaj.)	18.558,07	1.237,20
II	2ª Encargado (tiendas + 10 trabaj.)	18.228,25	1.215,22
III	Dependiente Especialista	18.044,76	1.202,98
IV	Vendedor	18.558,07	1.237,20
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Cajero/a	18.044,76	1.202,98
II	Reponedor.	17.378,71	1.158,58
III	Ayudante Dependiente	16.438,32	1.095,89
IV	Repartidor Serv. a Domicilio (carnet B)	17.378,71	1.158,58
Nivel	AREA FUNCIONAL TERCERA	Mantenimiento, Almacén, y Servicios Auxiliares	
	GRUPO PROFESIONAL I		
I	Médico	25.996,77	1.733,12
	GRUPO PROFESIONAL II		
I	A.T.S.	18.796,86	1.253,12
II	Jefe o Encargado de Almacén	20.484,55	1.365,64
	GRUPO PROFESIONAL III		
I	Subjefe de Almacén	17.920,65	1.194,71
II	Carretillero maquina elevadora	17.579,27	1.171,95
III	Mozo Especializado	17.378,71	1.158,58
IV	Conductor (C, D y E)	18.044,76	1.202,98
V	Profesional de Oficios Varios	18.044,76	1.202,98
	GRUPO PROFESIONAL IV		
I	Preparador	17.378,71	1.158,58
II	Personal de limpieza	16.315,63	1.087,71