

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: Comercio general

Expediente: 34/01/0040/2018

Fecha: 20/07/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código: 34000875012004.

Visto el texto del **Convenio Colectivo de trabajo para el sector del Comercio General de Palencia y Provincia** (Código del Convenio Nº 34000875012004), que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 06-06-2018, y presentado ante el Registro Telemático REGCON, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- **Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 20 de julio de 2018.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO EN GENERAL (EXCEPTO COMERCIO DE GANADERÍA Y COMERCIO METAL) DE PALENCIA

CAPÍTULO I.DISPOSICIONES GENERALES

Artº 1.- Ámbito funcional.-

Las normas de este Convenio son de aplicación a la totalidad de las empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea la distribución y/o venta de productos y mercancías, al mayor y/o menor, con la excepción del Comercio de Ganadería y Comercio Metal y aquellos sectores regulados por el ámbito estatal.

Artº 2.- Ámbito territorial.-

Sus normas serán de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Palencia y su provincia, y a todos los trabajadores/as, que presten servicio en dichas empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional.

Artº 3.- Ámbito temporal.-

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2018, tendrá una duración de tres años, finalizando en consecuencia su vigencia, el día 31 de diciembre de 2020.

Artº 4.- Denuncia.-

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado el día 31 de diciembre de 2.020, sin que, por consiguiente, sea preciso denuncia expresa, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que le sustituya.

Si denunciado y expirado el Convenio las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, éste se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Artº 5.- Absorción y compensación.-

Las mejoras establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas y compensadas por las que tengan establecidas en la actualidad.

Aquellas empresas incluidas en los sectores sin marco regulador que en la actualidad voluntariamente apliquen un convenio ya establecido; en este caso las empresas estarán obligadas a mantener la aplicación de dicho convenio.

Si durante su vigencia se modifican por disposición legal las cuantías de los conceptos económicos que integran el mismo, éstas sólo serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las aquí establecidas, subsistiendo, en caso contrario, en sus propios términos lo pactado.

Artº 6.- Condiciones más beneficiosas.-

Se respetarán las situaciones más ventajosas que tengan establecidas las empresas con sus trabajadores y no serán compensables ni absorbibles y ningún trabajador pueda verse perjudicado por la aplicación de este Convenio.

Artº 7.- Vinculación a la totalidad.-

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

CAPÍTULO II. PERIODO DE PRUEBA, CESES Y PLAZO DE PREAVISO**Artº 8.- Periodo de prueba:**

Los ingresos de trabajadores/as, tanto de tiempo indefinido como por tiempo determinado, estarán sujetos al período denominado de prueba que, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, será por los siguientes periodos:

- a) Para los/as técnicos/as titulados/as: Seis meses.
- b) Para el personal cualificado: Tres meses.
- c) Para el personal no cualificado: Quince días laborales.

Artº 9.- Cese y plazo de Preaviso:

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá preavisar a la misma por escrito y con una antelación mínima de quince días, siendo obligación de la empresa firmar el duplicado del mismo.

Su incumplimiento da derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador el equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el plazo del preaviso.

Cumplidos tales requisitos, la empresa vendrá obligada a presentar la propuesta de finiquito el día previsto y el incumplimiento de ello dará derecho al trabajador a percibir un día de salario por cada día de retraso de presentación de la propuesta con un tope de quince días.

Artº 10.- Finiquitos.-

Modelo único de finiquito.

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

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

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

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

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

SI/NO desea la asistencia de representante legal de los trabajadores.

Fdo.: El trabajador

Fdo.: La empresa.

Fdo. La representación del trabajador.

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

La liquidación final de salarios deberá entregarse y abonarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la finalización de la relación laboral. Cada día de retraso generará una indemnización al trabajador de un día de salario hasta un máximo de quince días de indemnización.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO

Artº 11º.- Jornada laboral.-

Se establece una jornada máxima anual de mil ochocientas horas, no pudiendo sobrepasar 40 horas semanales ni 9 diarias.

De producirse exceso de jornada, se determinará en el primer mes del año siguiente y se disfrutará o compensará a elección del trabajador/a durante el primer trimestre de dicho año. La cuantía de la compensación económica o del tiempo de descanso se determinará de común acuerdo entre empresa y R.L.T. y en su defecto con los/as trabajadores/as afectados.

La apertura de sábados por la tarde será del 1 de Octubre a 31 de Mayo, de 17.30 a 20.00 horas.

El descanso de la tarde del sábado se realizará preferiblemente por acumulación del medio día de descanso, para disfrutar en días completos (2 tardes trabajadas 1 día de descanso). No obstante lo anterior, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá descansar por la tarde del sábado, el lunes por la mañana o siempre antes del jueves de esa semana.

En el supuesto de que se acumulen, se disfrutarán en un periodo máximo de 8 semanas, o bien se podrán acumular a las vacaciones a elección del trabajador. Si bien, no podrán coincidir en el centro de trabajo más de un 10% de la plantilla en el disfrute de dicho descanso.

La jornada laboral no podrá iniciarse antes de las 9:30, ni finalizar después de las 20:30.

Entre la jornada de mañana y la de tarde deberán mediar, al menos, un tiempo de 2.5 horas de interrupción. En este caso, se entiende que la jornada de mañana finaliza a las 14,30 horas, iniciándose a partir de esa hora la jornada de tarde.

Para los almacenes de fruta el horario de apertura será de 7 a 14 horas de lunes a viernes y de 7 a 12 horas los sábados; los domingos, festivos y días no laborables sólo se abrirá a efectos de carga y descarga, nunca para vender productos.

Los trabajadores/as de personal de reparto no trabajarán los sábados por la tarde.

La distribución de esta jornada durante los días de la semana puede ser objeto de variación si las circunstancias de competitividad con otras empresas, exigencias de su clientela o perspectivas de mercado así lo requieran, para cuya modificación será preciso acuerdo de la Comisión Paritaria, ante quien se presentará las razones que motiven el cambio de horario sin que se produzca modificación en el número de horas a realizar durante la semana.

Se podrá abrir 3 domingos al año cuyas fechas determinará la Comisión Paritaria a principios de cada año de los autorizados por la Junta de Castilla y León, percibiendo el trabajador la cantidad de 11,18 €/hora y el descanso correspondiente al tiempo trabajado. La jornada laboral de estos tres domingos de apertura autorizada no podrá iniciarse antes de las 9.30 horas de la mañana, ni finalizar después de las 20.00 horas de la tarde.

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que cada trabajador tuviera establecidas con la empresa.

Se establece el pago de 10 €/h por inventario realizado fuera de la jornada laboral para 2018, de 10,50 euros para 2019 y de 11,00 euros para 2020.

Las empresas que actualmente tienen establecida la jornada de lunes a viernes, la respetarán.

Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales, y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral, de mutuo acuerdo con los trabajadores, a los horarios exigidos en el Centro Comercial; facultándose a las mismas para abrir sus establecimientos y trabajar los domingos y festivos autorizados durante la vigencia del presente Convenio por la Comunidad de Castilla y León. La prestación de servicios en estos Centros, los domingos y festivos, se compensará por las empresas a los trabajadores que los realicen en la forma prevista para las aperturas que con carácter general se regula en este apartado (las 3 aperturas que se determinen anualmente), y las aperturas que excedan de las TRES previstas con carácter general, conforme a la Autorización de la Comunidad de Castilla y León para cada periodo anual, obligará a la Empresa a:

- Abonar al trabajador/a que preste servicio la cantidad de 12,70 euros/hora por cada apertura/ domingo y/o festivo trabajado (para toda la vigencia del convenio); cantidad que se abonará a éste en la nómina del mes en que se realice el trabajo
- Compensar al trabajador/a por cada domingo y/o festivo trabajado con un día de descanso, cuyo disfrute se realizará en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales, y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial, podrán abrir sus establecimientos todos los sábados por la tarde del año. La compensación por el trabajo en sábados por la tarde fuera del periodo comprendido del 1 de octubre al 31 de mayo será en descansos, generando cada trabajador/a un descanso de hora y media por cada hora trabajada, y disfrutándose a elección del trabajador/a.

Artº 12.- Ferias y Fiestas.-

Durante la semana de Ferias y Fiestas Patronales, los/as trabajadores/as afectados por este Convenio en los subsectores de Droguerías y Comercio Textil, no trabajarán por la tarde. El resto de los trabajadores afectados por este convenio vacarán tres tardes.

Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales, y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral, de mutuo acuerdo con los trabajadores, a los horarios exigidos en el Centro Comercial; facultándose a las mismas para abrir sus establecimientos y trabajar durante las tardes de la semana de Ferias y Fiestas, estando obligada la Empresa a:

- Abonar al trabajador/a que preste servicio la cantidad de 12,70 euros/hora por cada tarde de Ferias y Fiestas trabajada (para toda la vigencia del convenio); cantidad que se abonará a éste en la nómina del mes en que se realice el trabajo
- Compensar al trabajador/a por cada tarde trabajada con una tarde de descanso, cuyo disfrute se realizará en las mismas condiciones señaladas en el Artículo anterior.

Artº 13.- Vacaciones.-

El período de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales.

Los trabajadores/as disfrutarán las vacaciones en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. Los trabajadores que, de común acuerdo con la empresa, no puedan disfrutar las vacaciones en el periodo antes fijado, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por el importe de 113,62 € para 2018. Esta bolsa de vacaciones no se abonará a aquellos trabajadores que, voluntariamente decidan disfrutar el permiso vacacional en otro periodo.

Si al inicio del disfrute del periodo de vacaciones, el trabajador/a se encontrara en situación por I.T derivada de accidente laboral u hospitalización, éstas se disfrutarán posteriormente.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador cayera en situación de IT durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dura la I.T., y no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de incapacidad, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se han originado.

El comienzo de las vacaciones en ningún caso, podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso del trabajador.

Artº 14.- Licencias retribuidas.-

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio del trabajador/a, será de diecisiete días naturales para el sector del textil, para el resto del personal afectado por el convenio será de 16 días.
- Para asistir a bodas de ascendentes, descendientes o hermanos y hermanos políticos, debidamente justificada, un día natural.
- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento o accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días en los desplazamientos de más de 150 Km. y de 5 días en los desplazamientos de más de 400 Km. Estos días deberán ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no obligatoriamente consecutivo.
- Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro cuando el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento de más de 150 Km.
- Un día por traslado de domicilio habitual. Dos días para los trabajadores del sector de Mayoristas de Coloniales, Detallistas de ultramarinos y Supermercados.
- Ocho horas anuales de libre disposición para todos los subsectores para cualquier necesidad de los trabajadores, horas computables como jornada efectiva de trabajo, que no estén contempladas como permiso retribuido, incluso conveniencias, aunque, con carácter general, responden a necesidades puntuales (asistencia a instituciones, visitas médicas, etc.). Se solicitarán con 5 días de antelación, salvo casos de urgencia. Se entenderá admitida esta licencia si en 5 días laborales la empresa no ha contestado la petición. Estas horas pueden ser consumidas siempre y cuando no afecte a más del 15% del total de la plantilla, ni supere el 15% de cada sección o unidad organizativa. Su disfrute podrá ser en periodos fraccionados nunca inferiores a dos horas, a opción del trabajador/a. No podrán ser acumulables a vacaciones.
- 20 horas al año para acompañar a hijos menores de 14 años al médico.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Un día para comuniones de los hijos, con preaviso de siete días.
- Por una sola vez para acudir a los exámenes convocados para obtener el permiso de conducir (teórico y práctico), debiendo justificar fehacientemente las horas empleadas y con preaviso de 5 días a la fecha prevista para acudir al examen.
- Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las/os afectadas/os podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado durante 19 días que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.
- Asimismo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un minusválido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique con el certificado del Registro de Parejas de hecho que al efecto tenga la Administración, o, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Artº 15.- Licencias no retribuidas.-

Por enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año. La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría en la misma situación, el hecho de la concesión implique la ausencia de todo el personal de esta categoría, siendo obligada su concesión en caso contrario. Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado de que ocurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar, por escrito, el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición.

Las empresas podrán contratar, para suplir al trabajador/a en situación de permiso sin sueldo, otro trabajador/a mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador al que sustituye.

Artº 16.- Excedencia por cuidado de familiares.-

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos 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.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artº 17.- Excedencia voluntaria.

El personal con un año de antigüedad, tiene derecho a excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de 5 años.

Si la excedencia inicial es inferior a 5 años, se podrá prorrogar como mínimo de año en año hasta completar la duración máxima de 5 años, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización de cada periodo solicitado.

Artº 18.- Complemento económico en caso de Incapacidad Temporal (IT).-

En caso de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o profesional, accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa complementará hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador/a (salario base, ayuda económica a los casados y la parte proporcional de las pagas extraordinarias) del mes anterior a la baja desde el primer día, haya sido o no sustituido, durante doce meses.

Artº 19.- Complemento económico en caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia.-

A las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, las empresas vienen obligadas a complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS**Artº 20.- Salario base.-**

El incremento salarial para 2018, y con efectos desde el 1 de enero del mismo, será del IPC real de 2017 más 0,50% sobre las resultantes tras llevar a efecto lo pactado en la disposición decimotercera del anterior convenio colectivo.

El incremento salarial para 2019 será del IPC real 2018 más 0,50%.

El incremento salarial para 2020 será del IPC real 2019 más 0,50%.

El incremento salarial pactado para cada año de vigencia del convenio se aplicará sobre todos los conceptos.

Las partes dan por cumplida la revisión establecida en el artículo 21 del Convenio anterior.

Artº 21.- Sin revisión salarial.**Artº 22.- Gratificaciones extraordinarias.-**

Los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, en la cuantía de una mensualidad de la totalidad de los emolumentos que el trabajador/a perciba, incluida la antigüedad en su caso, que se harán efectivas el día 15 de Julio la de verano y el 22 de diciembre la de Navidad.

Artº 23.- Participación de beneficios.-

Las empresas abonarán por este concepto una mensualidad de la totalidad de los emolumentos que el trabajador/a perciba, incluida la antigüedad en su caso, haciéndose efectiva la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Artº 24.- Antigüedad.-

Se mantendrán como consolidadas las cantidades individuales que a 31 de diciembre de 2001 se tengan reconocidas a cada trabajador/a por este concepto, que pasó a denominarse "Complemento Personal de Antigüedad Consolidada", que no podrá ser absorbible ni compensable, y se incrementará cada año en el porcentaje de subida pactado.

Artº 25.- Ayuda económica a los casados. (Para el sector del comercio textil).-

Los trabajadores/as casados/as percibirán, una gratificación anual de 534,46 €/ año o de 44,54 €/ mes. Si el trabajador/a prefiera cobrar esta gratificación de una sola vez, la empresa vendrá obligada a abonarla durante el mes de Septiembre de cada año.

El personal que contraiga matrimonio durante el año, la percibirá de forma proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Artº 26.- Plus compensatorio de formación.-

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector de comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales.

Sistema de acreditación:

- 1). Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

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

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

- 3). Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria. Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participa.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria sobre la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

CAPÍTULO V.- OTRAS DISPOSICIONES

Artº 27.- Seguro de vida e invalidez.-

Las empresas vendrán obligadas a concertar, bien individualmente bien colectivamente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez absoluta o total derivada de accidente de trabajo incluidos los acaecidos “in itinere” o enfermedad profesional, que garantice a sus causahabientes el percibo de una indemnización equivalente a las siguientes cantidades:

– POR MUERTE:	13.500,00 €
– POR INVALIDEZ:	24.500,00 €

A partir de 1 de enero de 2019, 14.500 y 25.500 respectivamente.

Artº 28.- Jubilación forzosa.

Se estará a la legislación vigente.

Artº 29.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

El trabajador podrá concertar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario dentro de los porcentajes establecidos.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, que estudiará y deberá responder en un plazo máximo de 30 días. En caso de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de 30 días.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 30.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.-

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

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

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación anteriores, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

Si no existe representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se inicia con la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, 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 deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

Artº 31.- Acoso Sexual.-

Los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, no se permitirá el acoso sexual en el ámbito laboral y pueden y deben denunciarlos.

Constituyen acoso sexual laboral las conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables u ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que halla podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por la empresa para verificar la realidad de las imputaciones, se efectuarán en 10 días, se dará audiencia a los intervinientes, y se guardará con absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de la persona.

La existencia del acoso sexual denunciado, será considerada falta grave, que supondrá una circunstancia agravante si se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

Artº 32.- Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y a velar por que la aplicación de las normas laborales no infrinja el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artº 33.- Salud Laboral.-

- 1.- Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.
- 2.- Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

- 3.- A la firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran realizado las Evaluaciones de Riesgos, el Plan de Prevención o no haber elegido un Servicio de Prevención, realizarán las consultas obligatorias a los/as representantes de los trabajadores/as, para poner en marcha su propio sistema de Prevención de Riesgos.
- 4.- La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.
- 5.- La Formación de los Delegados/as de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector, tendrán una duración de 80 horas y además asistirán a la formación continuada de todos los/as trabajadores/as. La formación será acreditada. Será impartida por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud.
- 6.- Todas las empresas del sector, dentro del Plan de Prevención tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.
- 7.- Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador/a, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo, así como el conocimiento de la autoridad laboral competente.
- 8.- La vigilancia de la salud será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.
- 9.- Los Delegados/as de Prevención, con independencia de la procedencia de su designación y origen, tendrán un crédito adicional mensual, de 16 horas, cada uno de ellos, con posibilidad de acumulación, para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.
- 10.- Para los Puestos de Trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en la Evaluaciones de Riesgos, los Comités de Seguridad y Salud o las Comisiones paritarias sectoriales establecerán sistemas de compensación horaria, con limitación de los tiempos de exposición cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados.
- 11.- Entre las funciones y competencias de la Comisión Paritaria Sectorial se incluirá la protección de los trabajadores/as sensibles a determinados riesgos, biológicamente disminuidos/as, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los Puestos de Trabajo compatibles, con relación a las Evaluaciones de Riesgos de las empresas.

Artº 34.- Protección de la mujer embarazada.-

Se estará al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral y a la Ley Orgánica 3/2.007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período

de descanso, posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, 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 maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artº 35.- Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente.

CAPÍTULO VI. COMISIÓN PARITARIA

Artº 36.- Comisión Paritaria.-

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la Asociación de Empresarios y dos representantes de los trabajadores, designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

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

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión por el interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de siete 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.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación de inaplicación del convenio colectivo que recogerá las materias que se pretenden no aplicar y sus causas.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria.
- f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- g) Resolver las discrepancias sobre el encuadramiento en las categorías.
- h) Determinar las condiciones de adhesión que formulen las mesas negociadoras de los convenios del sector de comercio que no estén incluidos en el presente convenio.

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) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en Palencia en Plaza de los Juzgados nº 4 – 3ª planta.

CAPÍTULO VII. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artº 37.- Derechos sindicales.-

Las empresas consideran a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán sujeción el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a las empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as las empresas descontarán el importe de la cuota sindical correspondiente, para lo que deberá remitir a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe efectuar la transferencia de la cantidad correspondiente.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

En los expedientes disciplinarios se dará audiencia al sindicato al que está afiliado el trabajador/a.

Artº 38.- Sección Sindical.-

Se estará a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artº 39.-

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

Artículo 40.-

Las partes firmantes declaran su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- El presente Convenio ha sido suscrito entre representantes de CC.OO., U.G.T. y la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales.

Segunda.- Las materias no reguladas expresamente en este Convenio se regirán por el Acuerdo para el Comercio (BOE de 9 de abril de 1996) y demás disposiciones legales.

Tercera.- El pago de atrasos se hará dentro de los 30 días desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuarta.- Las empresas afectadas por el presente Convenio y en las rescisiones de contrato que pudieran producirse antes de la fecha límite marcada para el pago de atrasos del Convenio, abonarán a sus trabajadores/as la diferencia que en concepto de atrasos pudieran corresponderles, se haya publicado o no en el Boletín Oficial de la Provincia.

Quinta.- Se establece un encuadramiento de subsectores de comercio referido a las tablas de aplicación, el cual se anexa (ANEXO I) al presente Convenio Colectivo.

Sexta.-

Dependiente de 1ª.- Es el trabajador/a con más de ocho años de experiencia en el sector.

Dependiente de 2ª.- Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.

Dependiente de 3ª.- Es el trabajador/a con más de dos años de experiencia en el sector.

Dependiente de 4ª.- Es el trabajador/a con menos de dos años de experiencia en el sector.

Cajero/a de 1ª.- Es el trabajador/a con más de ocho años de experiencia en el sector.

Cajero/a de 2ª.- Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.

Cajero/a de 3ª.- Es el trabajador/a con más de dos años de experiencia en el sector.

Cajero/a de 4ª.- Es el trabajador/a con menos de dos años de experiencia en el sector.

Profesional de Oficio de 1ª.- Es el trabajador con más de 8 años de experiencia en el sector.

Profesional de Oficio de 2ª.- Es el trabajador con más de 4 años de experiencia en el sector.

Profesional de Oficio 3ª.-Es el trabajador con menos de 4 años de experiencia en el sector.

Oficial Administrativo 1ª.- Es el trabajador con más de 8 años de experiencia en el sector.

Oficial Administrativo 2ª.- Es el trabajador con más de 4 años de experiencia en el sector.

Oficial Administrativo 3ª.-Es el trabajador con menos de 4 años de experiencia en el sector.

Séptima.- Se establece que las mesas negociadoras de los convenios del sector de comercio que no estén incluidos en el presente convenio, podrán adherirse al mismo cuando así lo soliciten, siendo la Comisión Paritaria de este Convenio quien determinará las condiciones de su adhesión.

Octava.- Los contratos temporales, podrán convertirse en contratos indefinidos en las condiciones y beneficios que legalmente se establezcan.

Novena.- Podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de producción por una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

Décima.- Se estará a los acuerdos entre CEOE y las Centrales Sindicales relativos a formación continua.

Undécima.- Las tablas salariales serán dos:

1.- Tabla del comercio del mueble.

2.- Tabla en la que convergido la de comercio general, la de mayoristas, detallistas de droguería, herboristería, ortopedia, perfumerías y plásticos, la de mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos, supermercados de artículos de alimentación y almacén de fruta al por mayor, la de almacenes de pescados, la de comercio piel y comercio textil.

COMERCIO GENERAL
TABLAS SALARIALES 2.018 DEFINITIVAS

	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	MUEBLE
NIVEL I		
Director Gerente	1408,49 €	1590,33 €
Titulado Superior	1327,90 €	1590,33 €
NIVEL II		
Jefe de Personal	1291,63 €	1516,97 €
Jefe de Compras	1291,63 €	1516,97 €
Jefe de Ventas	1291,63 €	1516,97 €
Jefe de Administración	1253,21 €	1516,97 €
Encargado General	1264,23 €	1516,97 €
Titulado Grado Medio	1213,75 €	1516,97 €
NIVEL III		
Jefe de Tienda	1291,63 €	1479,41 €
Jefe de Almacén	1213,75 €	1479,41 €
NIVEL IV		
Encargado de Tienda	1264,23 €	1372,61 €
Oficial Adm. de 1ª	1153,09 €	1372,61 €
Escaparatista	1190,33 €	1372,61 €
Viajante sin comisión	1176,57 €	1372,61 €
NIVEL V		
Dependiente de 1ª	1149,31 €	1223,32 €
Cajero de 1ª	1173,07 €	1223,32 €
Oficial Adm. de 2ª	1095,91 €	1223,32 €
Profesional de Oficio de 1ª	991,07 €	1223,32 €
Chofer/Conductor/Repartidor	1020,57 €	1223,32 €
NIVEL VI		
Dependiente de 2ª	1032,78 €	1108,71 €
Cajero de 2ª	1029,08 €	1108,71 €
Oficial Administrativo de 3ª	968,21 €	1108,71 €
Profesional de Oficio de 2ª	968,21 €	1149,92 €
Mozo especializado	973,43 €	1125,46 €
NIVEL VII		
Profesionales de Oficio de 3ª	968,21 €	1079,14 €
Dependiente de 3ª	968,21 €	1079,14 €
Cajero de 3ª	968,21 €	1076,55 €
Auxiliar Administrativo	877,51 €	1076,55 €
Mozo	968,21 €	1076,55 €
Viajante con comisión	872,45 €	968,21 €
Conserje de Lonja	940,69 €	
NIVEL VIII		
Dependiente de 4ª	819,87 €	1076,55 €
Cajero de 4ª	819,87 €	1076,55 €
Personal de limpieza	795,62 €	795,62 €
Pinches 16 y 17 años	686,84 €	686,84 €
Otros Conceptos	Plus Casado Textil	534,46€/año 44,54€/mes
	Bolsa Vacaciones	113,62 €