Beneitez Santos Joaquin (1 de 1)
Encargado de Edición del BOP
Fecha Firma: 12/08/2019
HASH: 27909e0ac5c1e6d93fa31908981 33ae0

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 6 de agosto de 2019, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo provincial para el Comercio de Alimentación de Zamora para los años 2019, 2020 y 2021. (Código de Convenio 49000405011981. /Localizador KH42XH32).

Visto el texto del convenio colectivo provincial para el Comercio de Alimentación de Zamora para los años 2019, 2020 y 2021, Código de Convenio 49000405011981, suscrito con fecha 12 de junio de 2019, de una parte, por CEOE-CEPYME Zamora/AZEDA, y de otra, por los sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.5 del Decreto 2/2019, de 16 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: 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.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Zamora, 6 de agosto de 2019.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-201902176

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 21

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA EL COMERCIO DE ALIMENTACION DE ZAMORA PARA LOS AÑOS 2.019, 2020 Y 2.021

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º- Ámbito funcional, personal y territorial: El presente convenio colectivo será de aplicación para todas las empresas cuya actividad principal sea el comercio de productos alimenticios, sea cual fuere la forma jurídica de su constitución, establecidas en la provincia de Zamora y para todos los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten servicios en ellas.

Artículo 2.º- Ámbito temporal y vigencia: Este convenio, que sustituye y anula al anterior vigente, tendrá una duración de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2019 y expirará el 31 de diciembre de 2021, excepto en las condiciones económicas que entrarán en vigor el día 1 de abril de 2019.

Artículo 3.º- Denuncia y prorroga: El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre del 2021. No obstante, su contenido normativo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto en cuanto no se firme el nuevo texto del convenio que lo sustituya.

Artículo 4.º- Comisión negociadora: La Comisión Negociadora del presente convenio, estará integrada por la Asociación de Empresarios Detallistas de Alimentación, AZEDA (CEOE*CEPYME ZAMORA) y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.

Artículo 5.º- Condiciones mas beneficiosas: Se respetarán las condiciones mínimas de derecho necesario reconocidas legalmente a los trabajadores, sin perjuicio de las personales más beneficiosas y de las mejoras que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 6.º- Vinculación a la totalidad: Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7.º- Jornada laboral: La jornada laboral será de treinta y nueve (39) horas semanales repartidas de lunes a sábados. Los sábados, la jornada será, hasta las 14:00 horas, para los trabajadores.

Con carácter general, no se trabajará la jornada de tarde de los sábados correspondientes a los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

Los comercios de alimentación podrán abrir un máximo de tres domingos o festivos al año, pudiéndose considerar como tal la tarde del Sábado Santo. A tales efectos se reunirá la Comisión Paritaria, comunicando la parte empresarial a la representación sindical, con tres semanas de antelación, las fechas que elige,

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 21

teniendo en cuenta que si hubiese dos feriados consecutivos podrá abrirse solamente uno de ellos. Las fechas de apertura no tendrá que coincidir, obligatoriamente con aquellas que indique la Junta de Castilla y León, en los supuestos del art. 5.2 de la Ley 1/2004, de 21 de diciembre.

Las empresas que abran sus establecimientos podrán hacerlo con la totalidad o parte de la plantilla, siendo obligatorio que cada trabajador tenga que trabajar como mínimo uno de los tres domingos o festivos fijados cada año, que determinara el empresario.

La jornada durante la semana que se trabaje algún festivo no superará la duración de la jornada semana normal.

La compensación económica por trabajo en festivos se contempla en el artículo 24 titulado “Plus festivos”.

Artículo 8.º- Fiestas locales: Se señala durante la vigencia del presente Convenio para todas las poblaciones de la provincia de Zamora como no laborable una tarde cada año, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

Artículo 9.º- Vacaciones: Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán treinta días naturales de vacaciones cualquiera que sea su categoría profesional. Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación, podrá ser sustituido su disfrute por cuantía económica alguna, viniendo las empresas obligadas a elaborar un calendario de vacaciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores con dos meses de antelación a la fecha de su efectivo disfrute. En el supuesto de que no existiera acuerdo en la confección del calendario de vacaciones, el disfrute de las mismas se realizará en los siguientes periodos:

Uno.- Dieciocho días se disfrutarán ininterrumpidamente cuando así lo determine el trabajador o sus representantes sindicales.

Dos.- Los doce días restantes se disfrutarán ininterrumpidamente cuando lo determine la empresa.

El período de treinta días naturales señalado en el párrafo primero como norma general, comenzará en lunes.

Los trabajadores temporales, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al período trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida 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, 5 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 10.º- Horas extraordinarias: Ante la grave situación de paro existente en la provincia y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 21

acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Se suprimirán las horas extraordinarias con carácter habitual.

b) Obligatoriamente, se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdidas de materias primas.

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

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

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán o se compensarán en descanso a opción de la empresa y con el incremento del 60 % sobre el valor de la hora ordinaria. Tanto se retribución como su compensación en descanso, en su caso, deberán efectuarse como máximo dentro del mes siguiente a aquel en que se realicen las mismas.

Artículo 11.º- Permisos retribuidos: El trabajador, previo aviso, cuando fuere posible y siempre con justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Un día en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Consulta médica. En el caso de que el trabajador tenga que acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años, para este acompañamiento podrá disponer hasta 12 horas al año.

e) Un día para asistir a boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, que será ampliado a dos en el supuesto de que las nupcias tuviesen lugar a más de doscientos kilómetros del centro de trabajo.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Un día para cualquier otro asunto en la fecha en que pacten empresa y trabajador.

h) Un día al año para asistir a exámenes oficiales con el debido justificante del centro.

i) El tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el Registro que al efecto tenga la Administración.

En los supuestos del apartado b), si el trabajador necesita hacer un desplazamiento superior a doscientos kilómetros, el plazo será de cuatro días.

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 21

En los casos de hospitalización el personal podrá disfrutar de los días que le corresponda de manera discontinua, mientras dure esta situación y hasta 8 días después del alta hospitalaria.

Artículo 12.º- Productividad: Siendo interés de ambas partes introducir sistemas que mejoren y aumenten la productividad de las empresas afectadas por este Convenio, se establecen los siguientes criterios:

a) El reconocimiento de que los salarios de este convenio corresponden al rendimiento normal del puesto de trabajo y que, por tanto éste es exigible al trabajador.
b) Dadas las dificultades técnicas que entrañan el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos en la actividad encuadrada en el presente Convenio, por la diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de la actividad comercial de la localidad.
c) Las empresas, dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimientos de acuerdo con el Comité de Empresa o, en su caso, con los Delegados de Personal.

Artículo 13.º- Incapacidad temporal: En caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes.

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a los siguientes:

1.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones aunque el trabajador haya sido sustituido.
2.- Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo 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 periodo de carencia.

Artículo 14.º- Promocion profesional: Los trabajadores/as del Nivel VIII, ascenderán automáticamente a las categorías que le correspondan del Nivel VII por el transcurso de 2 años de servicio en la empresa. En todo caso una vez que el trabajador alcance su mayoría de edad ascenderá al Nivel VII.

Los trabajadores/as del Nivel VII (excepto el limpiador), ascenderán automáticamente a las categorías que le correspondan del Nivel VI por el transcurso de tres años al servicio de la empresa.

Los trabajadores/as del Nivel VI, ascenderán automáticamente a las categorías que le correspondan del Nivel V por el transcurso de cuatro años al servicio de la empresa.

Artículo 15.º- Formación: El tiempo de asistencia a los cursos, si éstos fueran durante la jornada laboral, se considerará como de trabajo efectivo.

La formación entendida como un proceso continuo destinado a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector será objetivo prioritario en las empresas.

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 21

Las partes finales de este convenio asumen íntegramente los acuerdos nacionales de formación continua vigentes en cada momento.

CAPÍTULO III
CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16.º- Niveles salariales: A efectos salariales las distintas categorías profesionales se agrupan en los siguientes niveles:
Nivel (1).- Director, Gerente, Titulado Superior.

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

Nivel Salarial (3).- Jefe: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas informáticos.

Nivel Salarial (4).- Encargado de Sección; Encargado de Establecimiento; Programador; Oficial Administrativo 1.ª; Cajero de 1.ª, Escaparatista; Profesional Especialista de Comercio; Dependiente/Interprete, Coordinador Comercial

Nivel Salarial (5).- Dependiente de Comercio de 1.ª; Operador de Sistemas Informáticos; Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2.ª, Profesional de Oficio de 1.ª; Especialista de Comercio de 1.ª; Chofer/Conductor, Viajante, Repartidor-vendedor, Vendedor de Auto venta, Gestor Comercial, Administrativo comercial, Cajero de 2.ª.

Nivel Salarial (6).- Dependiente de Comercio de 2.ª; Ayudante de Sistemas Informáticos; Oficial Administrativo de 3ª; Profesional de Oficio de 2.ª; Especialista de Comercio de 2ª; Auxiliar de Caja, Telefonista, Vigilante, Conserje.

Nivel Salarial (7).- Ayudante de Dependiente; Oficial Administrativo de Entrada; Profesional de Oficio de 3.ª; Ayudante Especialista de Comercio; Trabajador de Limpieza, Ordenanza.

Nivel Salarial (8).- Auxiliar de Comercio.

Artículo 17.º- Definicion de categorias profesionales: Dado que el artículo anterior y en su nivel V se contemplan dos nuevas figuras profesionales, ambas partes acuerdan que las mismas queden definidas de la siguiente forma:

Vendedor de Auto-Venta.- Es el trabajador que, al servicio de una sola empresa, por cuenta de la misma y con conocimiento de los artículos, calidades y precios, se dedica a la venta y entrega de los mismos fuera del centro de trabajo, en rutas preestablecidas por la empresa y con vehículos propiedad de la misma, efectuando las operaciones de facturación y cobro en el momento de la venta.

Conductor.- Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios conduce vehículos y cuida de la conservación de los mismos, debiendo reparar las pequeñas averías tanto en ruta como en el garaje; transporta, reparte y cobra las

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 21

mercancías de acuerdo con las instrucciones que reciba, debiendo participar en la carga y descarga del vehículo.

Encargado de Sección.- Es el trabajador que con la formación y conocimientos necesarios se responsabilizará del total funcionamiento de la sección que se le asigne, pudiendo tener un equipo de personas a su cargo.

Existirán tantas secciones como departamentos tenga la empresa, tales como: RRHH, informática, I+D, sección ventas, compras, logística, almacén, transporte, mantenimiento, fabricación, laboratorio, administración, contabilidad, gestión calidad, etc.

Esta persona habrá de tener la experiencia necesaria de la sección asignada.

Tendrá disponibilidad para viajar (si el vehículo perteneciera a la empresa se responsabilizará de su limpieza, mantenimiento y averías).

Coordinador comercial.- Es el trabajador que con la formación y conocimientos necesarios se responsabilizará de toda la gestión comercial del área asignada, participando activamente en todas las actividades conocidas así como en el mantenimiento y ampliación de la cartera de clientes, controlará la gestión de calidad.

Apoyará, supervisará, motivará al equipo de trabajo asignado para el logro de los objetivos.

Dependerá de la Dirección Comercial.

Tendrá total disponibilidad para viajar (si el vehículo perteneciera a la empresa se responsabilizará de su limpieza, mantenimiento y averías).

Gestor comercial.- Es el trabajador que con la formación y conocimientos necesarios sobre la actividad comercial que le corresponde, se responsabilizará de las gestiones comerciales en el área geográfica que se le asigne.

Participará activamente en todo lo relacionado con la compra, venta, logística, captación de clientes, calidad de servicio y la gestión administrativa del área asignada.

Tendrá total disponibilidad para viajar (si el vehículo perteneciera a la empresa se responsabilizará de su limpieza, mantenimiento y averías).

Colaborará en tareas de almacén y cobrar las mercancías de acuerdo con las instrucciones que reciba.

Repartidor-Vendedor.- Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios conduce y se responsabiliza del vehículo (limpieza, mantenimiento, averías) debiendo reparar aquellas pequeñas averías que se produzcan, tanto en ruta como en el garaje.

Colabora con las tareas de almacén, elaboración de pedidos, transporta, reparte y cobra las mercancías de acuerdo con las instrucciones que recibe, debiendo participar en la carga y descarga del vehículo.

Tendrá conocimiento de los artículos, calidades y precios para realizar gestiones de venta, preventa y captación de nuevos clientes en las rutas preestablecidas.

Administrativo comercial.- Es el trabajador que con la formación y conocimientos necesarios se responsabilizará del área administrativa y asignada, participando desde su puesto en cualquier tarea comercial que se requiera.

Artículo 18.º- Incrementos salariales: Los salarios establecidos para el año 2019 son los fijados en la tabla salarial del Anexo I, teniendo efecto a partir del 1 de abril de 2019.

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 21

Los salarios del año 2020 serán los que resulten de incrementar el porcentaje del 2% sobre las tablas salariales definitivas del año 2019, que se reflejan en el Anexo II.

Los salarios del año 2.021 serán los que resulten de incrementar el porcentaje del 2% sobre las tablas salariales definitivas del año 2020, que se reflejan en el Anexo III.

Cláusula de Actualización:

Si el IPC real de cada uno de los años de vigencia superase el porcentaje pactado se procederá a la actualización de la Tabla Salarial en la diferencia entre el IPC real y el porcentaje pactado. Dicha actualización tendrá efectos a partir el 1 de Enero del año siguiente.

Siempre que fuese de aplicación la cláusula de actualización en cualquiera de dichos años, se aplicará el porcentaje que proceda sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se efectúa la actualización.

En el supuesto de que haya que aplicar la cláusula de actualización en alguno de los años de vigencia del convenio, la Comisión Paritaria publicará nuevas tablas salariales de aplicación.

Artículo 19.º- Antiguedad consolidada: Los trabajadores que el 1 de enero de 1999 estuviesen percibiendo por antigüedad alguna cantidad la seguirán percibiendo en idéntica cuantía y se reflejará en la nómina del trabajador como plus de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

El concepto de antigüedad quedó suprimido a partir del 1 de enero de 1999.

Artículo 20.º- Nocturnidad: El plus de nocturnidad consistirá en un 10% sobre la retribución normal del trabajador. Este plus se abonará proporcionalmente por las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 21.º- Pagas extraordinarias: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas en los meses de julio, diciembre y marzo, ésta última se denominará de Beneficios.

La gratificación extraordinaria de marzo se podrá prorratear en las doce mensualidades a partir del día 1 de enero de 2017.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 22.º- Promocion cultural: Las empresas abonarán anualmente a sus trabajadores una cantidad equivalente a media mensualidad. Su cálculo se hará sobre el salario base más plus de antigüedad consolidada.

La distribución e esta paga será mensual, debiendo especificar en el recibo de Salarios este concepto: Promoción cultural.

Artículo 23.º- Quebranto de moneda: Se estará a lo pactado al respecto entre empresa y trabajador. A falta de pacto, a los trabajadores que habitualmente se les exija responder de manejo de dinero, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 20 euros mensuales, sólo durante los meses en los que el

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 21

trabajador tenga la referida responsabilidad. Dicho importe no sufrirá alteración durante la vigencia del Convenio.

Artículo 24.º- Plus festivos: Los trabajadores que realicen su actividad laboral los festivos que dentro de los fijados en el presente convenio le indique la empresa, tendrán derecho a una compensación económica de sesenta euros (60 euros) más un día de descanso, por cada domingo o festivo trabajado, prorrateándose en función de las horas trabajadas, estableciéndose el mínimo en tres horas y media y el máximo en siete horas. Dicha cantidad se reflejará en la nómina mensual teniendo la consideración de concepto cotizable y con la denominación de "Plus festivos".

Artículo 25.º- Dietas: Los trabajadores que deban de realizar desplazamientos por razones de servicio de la Empresa, percibirán los gastos normales justificados.

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

CAPÍTULO IV
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 26.º- Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
c) El abandono del servicio sin causa justificada aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
d) Pequeños descuidos en la conservación del material, de vehículos, maquinaria o los géneros de la empresa.
e) Falta de aseo o limpieza personal.
f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada o sin la debida autorización.
i) Las discusiones agresivas con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

Artículo 27.º- Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
b) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

R-201902176

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 21

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o fuese reiterada, podrá ser considerada como falta muy grave.
e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
g) Falta notoria de respeto o consideración al público.
h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la empresa.
j) Descuido importante en la conservación del vehículo, maquinaria, géneros o material de la empresa.
k) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

Artículo 28.º- Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:
a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprende en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. Falta notoria de respeto o consideración al público.
g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
h) Realización de actividades que impliquen competencia a la empresa. Igualmente, la prestación de servicios por cuenta propia o para una segunda empresa sin el cumplimiento de la obligación de alta en el correspondiente régimen de la seguridad social para esta segunda actividad.
i) Los malos tratos verbales o físicos, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares.
j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

R-201902176

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 21

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo
m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

Artículo 29.º- Régimen de sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

SANCIONES

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

a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves:
- Traslado del puesto de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Artículo 30.- Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO V
DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 31.º- Reconocimiento médico: Será de aplicación a estos efectos lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y lo dispuesto, subsidiariamente, en la Disposición Transitoria Quinta de la Orden 192/2002, 31 enero (B.O.E. 2-2-2002).

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico por cuenta de las empresas de cuyo resultado se entregará una copia al trabajador. Las empresas concertarán con el Servicio de Prevención ajeno ó propio los reconocimientos médicos que preferentemente se realizarán durante la jornada de trabajo, o si se realizan fuera de la misma se considerará a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 32.º- Póliza de vida y accidentes: Las empresas afectadas por el pre-

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 21

sente convenio contratarán una póliza de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que garantice a cada trabajador el percibo de una indemnización en las cuantías siguientes:

- En el supuesto de fallecimiento: 12.000 euros.
- En el supuesto de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, profesión u oficio: 20.000 euros.
- En el supuesto de gran invalidez: 20.000 euros

Dichas contingencias han de proceder necesariamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las empresas están obligadas a entregar una copia de la póliza en el primer trimestre del año al representante legal de los trabajadores o en su defecto al propio trabajador.

Artículo 33.º- Contratación: Se establece que en este sector la contratación indefinida pasará a ser la norma general y la contratación temporal la excepción, instándose a todos los empresarios a aprovechar las subvenciones que existieren para fomentar la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Artículo 34.º- Contrato de relevo: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 35.º- Contrato de formación: Las empresas afectadas por el texto del presente convenio podrán formalizar y concertar contratos de formación con trabajadores mayores de dieciséis y menores de 25 años, aplicándose la regulación legal del artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes particularidades: tendrán derecho los trabajadores a la percepción del salario mínimo interprofesional en caso de que su jornada sea del 85%, abonándose a prorrata del salario mínimo interprofesional en el caso de que la formación teórica supere el 15%.

Artículo 36.º- Contratos eventuales: Se fija la duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado o acumulación de tareas al que se refiere el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

A la terminación del contrato la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de un día de salario por mes trabajado.

Artículo 37.º- Periodo de prueba: Se establece un periodo de prueba para el personal que ingrese a prestar sus servicios en las empresas afectadas por este convenio de:

a) Seis meses para los técnicos titulados.
b) Dos meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 38.º- Premio de vinculación: Los empleados que tengan acreditada una antigüedad en la empresa de quince años, percibirán una prima por Baja Voluntaria equivalente a:

Con 62 ó 63 años: 8 mensualidades/Salario real.
Con 64 ó 65 años: 6 mensualidades/Salario real.

Artículo 39.º- Jubilación a los 64 años: Se estará a lo dispuesto en la legislación

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 21

vigente, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con los propios trabajadores afectados.

Artículo 40.º- Jubilacion parcial: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 41.º- Retirada del permiso de conducir: Si por cualquier situación le fuera retirado el permiso de conducir a cualquier trabajador de la empresa tanto de forma particular o desempeñando funciones laborales, se contemplarán las siguientes situaciones:

1.- Si la retirada del permiso de conducir es igual o inferior a treinta días, se considerarán a todos los efectos como vacaciones retribuidas y disfrutadas. En caso de que el trabajador hubiera disfrutado de algún periodo vacacional, se deducirá de futuras vacaciones.
2.- Si la retirada del permiso de conducir es superior a treinta días, el contrato de trabajo quedará en suspenso sin derecho a retribución, procediendo la empresa así mismo, a formalizar su baja en la Seguridad Social mientras el trabajador se encuentre en tal situación.

Artículo 42.º- Sanciones de tráfico: Las sanciones de tráfico impuestas durante la jornada laboral serán a cargo del trabajador, siempre que obedezcan a imprudencias o negligencias exclusivamente imputables a éste.

Artículo 43.º- Ropa de trabajo: En aquellos centros de trabajo en que el empresario exija la utilización de ropa de trabajo específica estará obligado a facilitar la misma gratuitamente a sus trabajadores en la cantidad de uso normal y que el deterioro exija, con un mínimo de dos y un máximo de tres prendas o uniformes anuales.

El trabajador se responsabiliza del cuidado y limpieza de ropa, manteniéndola en todo momento en perfecto estado.

Artículo 44.º- Cláusula especial de descuelgue: Los porcentajes de incremento salarial establecidos en la tabla anexa no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año que se pretenda el descuelgue.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valorización de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar la situación de pérdidas.

R-201902176

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 21

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, por consiguiente, respecto de todo ello se exige sigilo profesional.

Las empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas para descolgarse bastará con comunicarlo por escrito a la Comisión Paritaria acompañando la documentación económica, financiera y contable así como las actas de las reuniones en que se adoptasen los acuerdos con los representantes sindicales o en su defecto con los trabajadores y que demuestre la situación deficitaria alegada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 45.º- Derechos sindicales: Se estará a la legislación vigente.

Artículo 46.º- Tablón de anuncios: En aquellas empresas donde haya representantes legales de trabajadores, se colocará un tablón de anuncios de 0,80 por 0,60 metros, fuera de la zona destinada al público y en lugar visible para los trabajadores, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Articulo 47.º- Comision Paritaria: Para la interpretación y vigilancia de este convenio y sin perjuicio de las acciones legales que procedan, se constituye una Comisión Mixta, integrada por representantes de los trabajadores y de los empresarios, designados de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del mismo, como negociadores o asesores.

Serán funciones de esta Comisión:

a) La interpretación de la aplicación de las cláusulas de este Convenio
b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del texto del convenio o vengan establecidas en el mismo.
d) Todas las funciones que para la comisión paritaria atribuye la legislación vigente, como es su intervención en los términos recogidos en el art. 41 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
e) 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.

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 21

La Comisión Paritaria se reunirá conforme a lo establecido en el Artículo 7º, 2, del Convenio a los efectos que establece y en todo caso, en el plazo de 48 horas a instancia de cualquiera de las partes que la integran.

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).

Artículo 48.º- Seguridad y salud laboral: Las partes firmantes se comprometen al cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE 10-11-95), de Prevención de Riesgos Laborales.

Acuerdo Interprofesional sobre prevención de riesgos laborales:

- Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas de Castilla y León.
- Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo, a 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 las empresas.
- Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una modalidad de la organización preventiva.
- La firma del convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido una modalidad organizativa de la prevención, realizarán las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.
- 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 a cada trabajadora, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, con una periodicidad mínima anual en función de los riesgos del trabajo, con propuestas del contenido de las mismas, incluyendo o aportando pruebas específicas en función de la actividad que realiza cada trabajador o trabajadora.

Se consultará a los delegados de prevención para la contratación de los servicios de prevención ajenos o implantación de servicios de prevención propios.

Conforme al artículo 37.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios (dependiendo de las carencias y grado de conocimiento del que disponga individualmente cada delegado).

Artículo 49.- Conciliacion de la vida familiar y laboral: Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadores en general y de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (Artº 26) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 21

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 períodos 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 períodos, 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.

2.- 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

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 21

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.

3.- 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.

4.- 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.

Excedencia por cuidado de hijos o familiares:

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

2.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, acciden-

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 21

te, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos durante el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida aun puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración competente.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quienes por razón de guarda legal tengan 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 su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración competente.

Permisos retribuidos:

Los trabajadores, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de acuerdo con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Se establece la posibilidad de que se pueda acumular el tiempo de lactancia en jornadas completas de acuerdo entre empresa y trabajadora afectada.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Protección por maternidad:

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 21

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.

Artículo 50.º- Igualdad de oportunidades y no discriminación: Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, evitándose toda conducta que puede suponer un acto de acoso sexual.

Artículo 51.º- Recibo de finiquito: Se confeccionará un recibo conforme al modelo que figura en el Anexo IV del presente convenio.

Artículo 52.º- Atrasos: Los atrasos surgidos de la aplicación del presente convenio serán abonados por las empresas dentro del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 53.º- Legislación supletoria: A todos los efectos, y para todo aquello que no esté previsto en este convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable en cada momento.

Artículo 55.º- Nuevos convenio de empresa: 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 dicha promoción a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 21

ANEXO I

TABLA SALARIAL A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2019

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	CÓMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.169,09	18.120,90
II	1.097,44	17.010,32
III	1.033,87	16.024,99
IV	998,58	15.477,99
V	955,55	14.811,03
VI	938,60	14.548,30
VII	938,60	14.548,30
VIII	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2020

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	CÓMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.192,47	18.483,29
II	1.119,39	17.350,55
III	1.054,55	16.345,53
IV	1.018,55	15.787,53
V	974,66	15.107,23
VI	957,37	14.839,24
VII	957,37	14.839,24
VIII	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	

ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 2021

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	CÓMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.216,32	18.852,96
II	1.141,78	17.697,59
III	1.075,64	16.672,42
IV	1.038,92	16.103,26
V	994,15	15.409,33
VI	976,52	15.136,06
VII	976,52	15.136,06
VIII	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	

R-201902176

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 21

ANEXO IV

MODELO DE FINIQUITO DEL SECTOR

El abajo firmante, D. ....., trabajador de la empresa ....., con NIF (o CIF) n.º .....

DECLARA

Que ha recibido de la misma la cantidad de (en letra) ..... euros ..... (en número), en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Indicada cantidad se desglosa de la forma siguiente:
- Indemnización
- Salarios pendientes
- Pluses
- Partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y beneficios
- Vacaciones
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan)

Con el pago de ésta cantidad, declara tener percibidos cuantos emolumentos le han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa sin nada más que pedir ni reclamar por concepto alguno posterior al contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de mi conformidad, firma el presente recibo de finiquito.

En ....., a ..... de ..... de .....

NO desea la asistencia de la representación legal
Fd.º: El Trabajador,

SI desea la asistencia de la representación legal
Fd.º: El Trabajador,

Por la representación legal
Fd.º:

OBSERVACIÓN: El presente modelo de finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador durante los diez días siguientes para que formule, si procediese, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

R-201902176

Cód. Validación: 49TMKDDDSHPWKKSFG6H5YCGAC | Verificación: http://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 21