Además, la convocatoria íntegra estará a disposición de las personas interesadas en las Dependencias de la Concejalía de Cultura (C/ Judería Vieja, 12), en las páginas web www.segovia.es y segoviaculturahabitada.es y en Sede Electrónica del Ayuntamiento de Segovia (https://sede.segovia.es) y cualquier otro medio que se considere adecuado de cara a conseguir la máxima difusión posible de la convocatoria.

En Segovia, a 13 de febrero de 2020.— La Alcaldesa, Clara I. Luquero de Nicolás

---

2227

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2019-2023 PARA EL SECTOR DEL COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

VISTO el texto del convenio colectivo para los años 2019-2023 del sector del Comercio en General de la Provincia de Segovia, Código de Convenio 40000085011982; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación empresarial la Agrupación de Comerciantes Segovianos y de otra en representación de los trabajadores las Centrales Sindicales UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Segovia, 6 de febrero de 2020.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA. 2019/2023

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1.- Ambito de aplicación.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Segovia y regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas que se dediquen a activida-

des de Comercio en general y de las que, a título meramente ejemplificativo, se enuncian a continuación: Venta de automóviles, motocicletas y repuestos o accesorios; comercio de muebles y electrodomésticos; comercio de textiles, prendas de vestir, peletería y calzado; comercio de productos alimenticios, bebidas y tabaco; comerció de relojería, joyería, ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos; comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en los que la actividad principal sea la venta; comercio al por menor de libros, periódicos y artículos de papelería; comercio al por menor de animales de compañía y alimentos para los mismos en establecimientos especializados; comercio al por menor de artículos de segunda mano, tintorerías, limpieza de ropa, autoservicios, planchado a mano y máquina, lavanderías, así como los establecimientos de recepción y entrega al público de las mismas.

En aquellas empresas afectadas por este Convenio en las que se promueva la negociación de un 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, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 2.- Vigencia, duración y prórroga.

Se establece una duración de cinco años, entrando en vigor con efectos del día 1 de enero de 2019, con independencia de la fecha de su publicación y finalizando el día 31 de diciembre del 2023.

Artículo 3.- Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones y demás condiciones laborables que se pacten se compensarán y absorberán hasta donde alcancen todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales más beneficiosas en las que, para los respectivos supuestos, contenga el Convenio.

Artículo 4.- Denuncia.

a) El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación entre las partes permaneciendo vigente hasta la firma del nuevo Convenio que le sustituya.

b) La Comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a solicitud de cualquiera de las partes y, en todo caso, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la denuncia del convenio. En el plazo máximo de quince días hábiles desde la constitución de la Comisión negociadora, se iniciarán las negociaciones de manera continuada.

c) Trascurridos 10 meses (si la ultraactividad es de 12 meses) desde la constitución de la comisión negociadora, sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes podrán, de común acuerdo, someter las discrepancias al SERLA, al objeto de resolverlas, según los plazos y procedimientos previstos en el ASACL.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

La redacción articulada de este Convenio forma un todo orgánico indivisible no siendo susceptible de aplicación parcial. Por ello, en el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el Convenio, en alguno de sus artículos, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de tercero, y se dirigiera, de oficio o/a instancia de parte, a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las presuntas anomalías y, por dicha jurisdicción, se determinase la nulidad de algunas de sus cláusulas y, como quiera que, conforme se pacta este Convenio su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, el mismo se entenderá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la comisión negociadora.

CAPITULO II.- JORNADA, DESCANSOS, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES

Artículo 6.- Jornada laboral.

a) Será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin que pueda exceder, en ningún caso, el cómputo anual de 1.790. La empresa, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, con los propios trabajadores, podrá establecer el horario. A falta de acuerdo, podrá distribuir de forma irregular un diez por ciento de la jornada.

b) Todas las empresas antes del inicio del año deberán tener expuesto en lugar visible el calendario laboral para el año en curso.

c) El descanso semanal de media jornada será el sábado por la tarde durante todo el año. No obstante, quedan excluidos de esta norma el comercio de muebles, pastelerías y suvenir, por sus especiales características.

d) Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente deberá existir un descanso ininterrumpido de doce horas como mínimo.

e) Se podrá pactar la sustitución del medio día de descanso semanal de la tarde de los sábados por tiempo equivalente en cualquier otro día de la semana, pudiéndose acumular las horas para ser disfrutadas con periodicidad quincenal.

Cada hora de equivalencia sustitutiva por el trabajo en sábado por la tarde constará de 90 minutos y empezaran a contabilizarse a partir de las 15 horas, pudiendo cada empresario con sus propios trabajadores llegar a cualquier otro acuerdo compensatorio.

Trabajo en Domingos o Festivo.

A) Con carácter general no se trabajará los domingos y días festivos salvo en las empresas cuya actividad consista en comercio de suvenir, comercio de muebles y pastelerías.

B) El resto de las empresas, no obstante, podrán abrir sus establecimientos al público con la correlativa obligación de los trabajadores y trabajadoras de prestar servicios en los mismos, hasta cinco domingos y/o festivos cada año (de los establecidos en el calendario fijado por la Comunidad Autónoma). La Agrupación de Comerciantes Segovianos comunicará a los Sindicatos que han intervenido en la negociación del Convenio, los días que se llevará a cabo la apertura de los comercios en cada período anual, con una antelación de un mes a la fecha de trabajo en estos domingos/festivos. Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado, los trabajadores/as podrán elegir la compensación con carácter de mínimos:

1. Compensación económica: 21 euros por cada hora trabajada en domingo y/o festivo.

2. Compensación en descanso: 2 horas de descanso por cada hora trabajada, que se podrá acumular, de acuerdo entre las partes, a vacaciones y/o puentes.

3. Compensación mixta (económica y descanso): 12,50 euros por cada hora trabajada, más una hora de descanso por cada hora trabajada, que previo acuerdo entre las partes se podrá acumular a vacaciones y/o puentes.

Inventarios: Las empresas que realicen balances e inventarios o pedidos fuera de la jornada laboral, tendrán que ser pactados de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, estas horas se abonarán como si de horas extraordinarias se tratase.

Se consideran a estos efectos como horas completas las fracciones de éstas, siempre que esas fracciones superen los 30 minutos, no computándose en caso contrario.

Los inventarios que se realicen en domingo o festivo, se les aplicara el texto y compensaciones integras que marca el trabajo en domingos y festivos.

Artículo 7.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar un total de 30 días naturales de vacaciones cada año, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de contar con menos de un año de servicio.

1. Previo acuerdo, el período vacacional podrá ser dividido en dos fracciones, la mayor habrá de ser disfrutada en el período del 1 de julio al 15 de septiembre, salvo en empresas de temporada o pacto en contrario.

2. Anualmente y antes del mes de noviembre, cada empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores para establecer el calendario anual vacacional para el año siguiente, el cual deberá ser expuesto en los tablones de anuncios dos meses como mínimo antes del inicio del disfrute del período vacacional del trabajador que inicie primero las vacaciones en dicha empresa y en todo caso antes del día 15 de enero de cada año.

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

4. El abono correspondiente al período de disfrute de las vacaciones será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador por todos los conceptos durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarse.

5. Fijadas las fechas de disfrute de las vacaciones, mediante el calendario laboral, si el trabajador estuviera en situación de IT (cualquiera que sea la causa) en la fecha prevista para el inicio de las mismas, el comienzo de tales vacaciones quedará suspendido hasta el momento en que dicho trabajador sea dado de alta.

6. La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones. Si se produjera el alta dentro del período establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho período. El trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya trascurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

8. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al de la fecha de comienzo de su disfrute, y en ningún caso podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo o por corresponder a un día de descanso del trabajador.

9. De mutuo acuerdo y a propuesta del empresario, si el trabajador no disfrutara en su totalidad su período vacacional dentro de las fechas concretadas, tendrá derecho a que se le abone una bolsa de vacaciones de 165,00 euros.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

Las empresas que hubieran de implantar un nuevo sistema organizativo del trabajo, deberán abrir un período de consulta y negociación previo, con una duración mínima de 30 días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos más representativos, período que, si terminase sin acuerdo, posibilitará a los trabajadores afectados el poder acudir al organismo competente.

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 9.- Tabla salarial.

Se pacta expresamente que los efectos económicos empezaran a aplicarse desde el 1 de enero de 2020, no teniendo efectos económicos la tabla del año 2019, independientemente de la fecha de publicación en el BOP del convenio colectivo. Para los años 2021, 2022 y 2023, los salarios a aplicar son los que figuran en las Tablas Salariales anexas a este Convenio.

Artículo 10.- Plus nocturno, tóxico, penoso y peligroso.

A) Plus nocturno. Los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base del Convenio de su categoría profesional.

Se entiende que la jornada nocturna estará comprendida entre las 22 y las 6 horas, abonándose el citado plus en función de las horas nocturnas trabajadas.

B) Plus Tóxico, Peligroso y Penoso. Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos, percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base Convenio de su categoría profesional.

Artículo 11.- Antigüedad.

1. Desde el 1 de enero de 1997 las bases de cálculo para la antigüedad permanecen inalterables en las cuantías establecidas en las tablas salariales del año 1996, según el anexo n. º 2.

2. Desde el 1 de enero de 1997, el porcentaje de cálculo para la antigüedad está fijado en cuatrienios del 6% del salario base, reconociendo como consolidadas las situaciones personales existentes al 31 de diciembre de 1996; igualmente, el importe por el concepto de antigüedad no podrá exceder del equivalente al 30% del salario base que se perciba en cada momento. Se exceptúa de esta regla los trabajadores que desde el 1 de enero de 1997 hubieren superado el porcentaje del

30%. En este caso, el importe generado por antigüedad permanecerá inalterable a lo largo de la relación laboral, salvo que ulteriores elevaciones del salario base obligasen a complementar el citado importe para ajustarlo al 30% antes mencionado.

3. A partir del 31 de diciembre de 2023 la antigüedad quedara consolidada en el convenio colectivo, no generándose más cuatrienios y quedando de la siguiente forma:

a) Las cuantías que tuvieran los trabajadores/as hasta el 31-12-2023 se quedaran consolidados hasta la finalización de la relación contractual con la empresa viniendo en el recibo salarial bajo la denominación de complemento personal de antigüedad consolidada (CPAC).

b) Los trabajadores/as que tengan generado algún año de servicio en la empresa pero no hubieran llegado a cumplir el cuatrienio, el porcentaje que se les aplicara en concepto de antigüedad será:

- Por cada uno de los años completos un 1,5%.
- De siete a doce meses un 1,5%
- De uno a seis meses 0,75%

4. La cuantía económica resultante permanecerá inalterable hasta la finalización de la relación contractual y no será compensable ni absorbible.

Artículo 12.- Gratificaciones extraordinarias.

1. Los afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, que habrán de percibirse dentro de la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre, y se abonarán a razón de salario base más antigüedad o CPAC.

2. Las gratificaciones se abonaran por sextas partes, excepto la de marzo, que se corresponderá con la permanencia en la empresa durante todo el año anterior, abonándose parcial y proporcionalmente en caso de no completarse el período de permanencia.

3. La de julio se devengará por la permanencia en la empresa desde el día 1 de enero al 30 de junio, abonándose parcial y proporcionalmente en caso de no completarse el período de permanencia.

4. La de diciembre se devengará por la permanencia en la empresa desde el día 1 de julio al 31 de diciembre, debiendo abonarse parcial y proporcionalmente en caso de no completarse el período de permanencia.

5. Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, se pueden prorratear mensualmente las pagas de Verano y Navidad (1/12 cada mes a lo largo del año). La paga de marzo podrá ser prorrateada a criterio del empresario.

Artículo 13.- Locomoción y dietas.

Quedan establecidas en las siguientes cuantías para la vigencia del convenio:

- Si el trabajador tuviere que realizar fuera de su domicilio una comida: 15 €.
- Si el trabajador tuviere que realizar fuera de su domicilio dos comidas: 30 €.
- Si el trabajador tuviere que pernoctar: 50 € o los justificantes de alojamiento.

Para el supuesto en el que el trabajador tuviera que desplazarse como consecuencia del trabajo, fuera del domicilio del centro de trabajo, y quisiese utilizar voluntariamente su propio vehículo, las empresas le abonarán un importe equivalente a 0,32 euros por cada kilómetro.

Artículo 14.- Descuentos sobre los artículos de venta.

Los trabajadores tendrán derecho a obtener una reducción o descuento sobre el precio de los artículos que expenda el establecimiento donde preste sus servicios, la cuantía o porcentaje de descuento será el que pacten entre las partes, ello sin perjuicio de la condición más beneficiosa que venga siendo aplicada por las Empresas.

Los artículos podrán ser adquiridos tanto para el propio trabajador como para las personas que convivan con él.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

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

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Salaria base anual + Antigüedad (CPAC)}}{\text{Jornada Anual}} \times 1{,}75$$

Artículo 16.- Plus de idiomas.

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

Artículo 17.- Ayuda a hijos minusválidos.

Se establece para todos los trabajadores que tengan hijos con minusvalía igual o superior al 33% y que dependan económicamente del trabajador, una ayuda por parte de las empresas de 130 euros anuales, pagadera en el mes de octubre de cada año.

CAPITULO IV.- PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 18.- Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal (IT) en cualquiera de los supuestos, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario desde el primer día de la baja.

Artículo 19.- Premio de vinculación.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio que, en el momento de cumplir 60 años de edad, tengan acreditada una antigüedad mínima de 10 años en la empresa contando las posibles subrogaciones, disfrutarán a partir de los citados 60 años de un período de vacaciones adicional, de 15 días anuales, independiente de los 30 días reglamentarios hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

2. Tanto en el año de cumplimiento de los 60 como en el correspondiente a los 65 años, el período de vacación adicional será proporcional al período comprendido entre la fecha de cumplimiento y hasta finalizar el año, en el primer caso; y desde el inicio del año hasta la fecha de cumplimiento en el segundo.

3. Las citadas vacaciones extraordinarias se disfrutarán en período distinto e independiente de las vacaciones anuales reglamentarias, concretándose, en cuanto a fechas, de común acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado.

4. Este premio de vinculación puede ser cambiado por un importe de 350 € para cada uno de los años, de común acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado.

Artículo 20.- Ropa de trabajo.

1. A los trabajadores se les proveerá por parte de las empresas de los uniformes, blusones o monos de trabajo, según las actividades y situaciones en que el uso lo viene aconsejando.

2. La provisión de las prendas se hará al comenzar la relación laboral y en número mínimo de dos al año, según las necesidades y desgaste de ellas, que se repondrán en las siguientes anualidades.

3. Si la empresa obligada no proveyese de la ropa a su personal, habrá de hacerles entrega de la cantidad de 95 euros, como compensación, y por una sola vez.

4. En los puestos de trabajo en que se precise el uso del calzado de seguridad habrá de proveerse del mismo al trabajador en un número mínimo de uno al año siendo repuesto según las necesidades y desgaste del mismo.

CAPITULO V.-PERMISOS, EXCEDENCIAS, CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR

Artículo 21.- Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días y fuera de la península 6.

c) En los casos de enfermedad grave u hospitalización, de los parientes a los que se refiere el punto anterior, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua, previo aviso a la empresa (en el momento de producirse el hecho causante, durante el mismo o, en los casos de hospitalización con posterioridad al alta).

d) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad 1 día.

e) Por el tiempo indispensable para acompañar a hijos menores de 18 años y parientes dependientes, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, a la asistencia sanitaria con la correspondiente justificación.

f) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos, tanto por consanguinidad como por afinidad. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos serán dos días, y si debe realizar un desplazamiento fuera de la península serán tres días. Cuando el hecho tenga lugar fuera del territorio nacional, serán de cuenta del trabajador y se recuperarán de mutuo acuerdo con el empresario y, en caso de desacuerdo, se considerarán disfrutados como vacaciones.

g) Tres días por traslado del domicilio habitual.

h) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes de carácter oficial, con la posterior justificación.

j) Para obtener el carné de conducir o para la renovación del DNI.

k) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación, comprendido el tiempo del sufragio activo.

l) En caso de visita médica a la Seguridad Social o Mutua y mediante justificación de consulta, se concederá el tiempo necesario para la misma.

m) Un día de libre disposición, con el preaviso de 24 horas, que previo acuerdo con el empresario, podrá ser acumulado a la vacación anual reglamentaria.

n) Los días establecidos en este artículo de permisos, tendrán que ser disfrutados en días laborables, no computando los días festivos ni los establecidos como descanso en el calendario.

Permiso no retribuido: Previa notificación a la empresa la trabajadora o en su caso el trabajador, dispondrá de un crédito de hasta cincuenta horas anuales de permiso no retribuido para cuidar al menor que con él conviva. Cada vez que el trabajador/a haga uso de este derecho, deberá hacerlo por un mínimo de 3 horas.

Parejas de hecho: Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador en razón del vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador, unido a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal. Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Artículo 22.- Excedencias.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de tres meses y no mayor de cinco años, debiendo solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de un mes. Este derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa hasta que el menor cumpla doce años. Cuando un nuevo sujeto causante diera lugar a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin, al que, en su caso, se viniera disfrutando. Las solicitudes deberán ser resueltas dentro de los 15 días naturales siguientes a su presentación.

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

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

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

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

Artículo 23.- Conciliación familiar.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento.

LACTANCIA

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a ausentarse una hora de su puesto de trabajo, que podrán usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual.

b) El trabajador/a, por lactancia de cada hijo menor de nueve meses, tendrá derecho por su voluntad a acumular el tiempo por lactancia en 20 días laborables de permiso retribuido, los cuales deberán disfrutarse inmediatamente después de terminado el permiso por maternidad.

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

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

d) Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, sin retribución, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de estos permisos corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

CAPITULO VI.- CONTRATACION, PERIODO DE PRUEBA E IGUALDAD DE ACCESO

Artículo 24.- Contratación.

Empleo estable: Con el objetivo de disminuir la temporalidad en la contratación se tenderá a la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, formación, interinidad, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y de relevo existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio.

Tipos de contrato: Se establecen las siguientes modalidades de contratación:

1.º Contrato en prácticas: La duración de contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. La retribución será del 90% de la correspondiente a la de su categoría profesional que marque el Convenio.

2.º Contrato para la formación y aprendizaje: De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la edad máxima para concertar estos tipos de contratos será la de 25 años. La formación teórica del trabajador deberá distribuirse a lo largo de vigencia total del contrato. Los salarios a percibir por el trabajador serán del 90% de los que corresponda para cada categoría en las tablas salariales recogidas en este Convenio. La duración del contrato será de seis meses a tres años.

3.º Contrato a tiempo parcial: Si la existencia de vacantes determinara la necesidad de efectuar nuevas contrataciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, que cumplieran los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones que pudieran efectuarse, para ampliar su jornada de trabajo. Si un trabajador optara voluntariamente por sustituir una jornada completa por otra parcial, quedará garantizado su derecho a recuperar su situación original en cualquier momento.

4.º Contrato eventual por circunstancias de la producción:

El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa

La duración máxima, siempre por causas justificadas, podrá ser de hasta 12 meses en un período de 18 meses.

Los contratos temporales pactados por tiempo inferior al total podrán prorrogarse, por una sola vez.

Artículo 25.- Periodo de prueba, ceses.

Período de prueba

Para todas las contrataciones, se establece un período de prueba cuya duración será de 15 días para las categorías laborales que no requieran titulación y de dos meses para los que requieran titulación, salvo cuando se trate de contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, regulado por el Real Decreto-Ley3/2012 de 10 de febrero, en cuyo caso el periodo de prueba tendrá una duración de un año.

Preaviso de cese.

En caso de contrataciones temporales, el empresario deberá comunicar al trabajador con una antelación mínima de quince días el cese en el trabajo debiendo acompañar a dicha comunicación la propuesta de liquidación de partes proporcionales de pagas extras y/o vacaciones. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, la empresa estará obligada a abonar junto con la liquidación el importe de tantos días de salario como días falten de preaviso. En idéntico sentido, el trabajador que desee cesar al servicio de la empresa, deberá preavisar a ésta con el mismo plazo aludido, pudiendo, en caso contrario, descontar la empresa de la liquidación el importe de tantos días de salario como días falten para cumplir el aludido plazo.

Artículo 26.- Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial y en prácticas.

3. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del colectivo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

CAPITULO VII.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 27.- Definición de categorías y período transitorio.

Durante la vigencia del Convenio se crearán grupos profesionales en el entorno del II AMAC, que sustituirán las categorías profesionales por éstos.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS:

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

Encargado General: Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Jefe de Personal: Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, etc.

Jefe de Compras: Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe de Ventas: Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe de Almacén: Es el que está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Jefe de Sucursal: Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe de Grupo: Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

Jefe de Sección Mercantil: Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deban efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

Encargado de Establecimiento: es el que está al frente de un pequeño establecimiento bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar ingresos, etc.

Dependiente 1.ª: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Dependiente 2.ª: Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje o no, tiene conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras para efectuar las ventas, auxilia a los dependientes 1ª en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo operaciones de venta.

Viajante: Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofertar artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Ayudante de Dependiente: Es el empleado que, habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Aprendiz: Es el trabajador mayor de 16 años y menor de 18 años, ligado a la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de dependiente.

Jefe de Sección Administrativa: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Contable: Es el que lleva los libros de contabilidad de una empresa.

Secretario: Es el que a las órdenes inmediatas de un Director, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, conciertas entrevistas, etc.

Cajero: Es el trabajador que se dedica, exclusivamente, a las labores de cobros y pagos manejando una caja.

Oficial Administrativo: Es quien en posesión de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidades analítica, gestión de informes, trascripción de libro de contabilidad.

Operador de Máquinas: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

Auxiliar Administrativo: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, etc.

Auxiliar de Caja: Es el que realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Escaparatista: Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos de venta.

Profesional de Oficio: Son los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primero, Oficial segundo o Ayudante. Se adscriben a esta categoría de Oficiales de Primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el esmero en la realización de su cometido y de rendimiento.

Se adscriben en la categoría de Oficial de Primera los conductores de vehículos de motor de explosión, cuando tengan conocimientos para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica y de segunda en otro caso.

Conductor / Repartidor: Es el trabajador que asume la responsabilidad de repartir los pedidos, encargos, conduciendo el vehículo de la empresa o el que ponga la misma a su disposición.

Ayudante de Oficio: Trabajador que previo el oportuno aprendizaje tenga aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

Mozo especializado: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos, como embalar, etc.

Mozo: Es el que efectúa el transporte de mercancías dentro y fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisen enfardado embalado y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan esfuerzo muscular.

Artículo 28.- Promoción profesional.

1. Los trabajadores de las Categorías del Grupo Salarial IV, por la permanencia en dicha categoría durante un periodo de dos años y 40 horas de formación no reglada, pasará automáticamente a la categoría correspondiente del Grupo Salarial III.

2. Los trabajadores de las Categorías del Grupo Salarial III, por la permanencia en dicha categoría durante un periodo de cuatro años y 80 horas de formación no reglada, pasará automáticamente a la categoría correspondiente del Grupo Salarial II.

3. El auxiliar administrativo promocionará, tras un período de permanencia de 4 años en dichas funciones y realizando 80 horas de formación, a oficial administrativo, si existiere vacante en la empresa.

CAPITULO VIII.-SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

Artículo 29.- Prevención de riesgos laborales.

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 a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de seguridad y la salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Reconocimiento médico.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la realización anual de un reconocimiento médico libre de cargos.

Evaluación de riesgos.

a) El empresario se compromete a informar a los delegados de prevención de la realización de la evaluación de riesgos, para que puedan participar activamente en la misma. La evaluación contemplará todo tipo de riesgos, y profundizará en la detección de riesgos de tipos ergonómico, químico, psicosocial, y medio ambiental. El delegado de prevención podrá proponer la reevaluación de los puestos cuando lo considere oportuno.

b) La planificación de la actividad preventiva se realizará por decisión consensuada de la empresa y los trabajadores. En ella se integrará la vigilancia a la salud y la formación en temas de emergencia. Tendrá asignados, los recursos necesarios, así como los responsables y plazos, y su seguimiento será compartido con los delegados de prevención.

c) Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de copia actualizada de toda la documentación relativa a la prevención, y podrán solicitar cuantos informes y estudios considere oportunos.

d) Los representantes legales de los trabajadores participarán en el establecimiento y seguimiento de los indicadores de prevención necesarios, para asegurar la mejora continua y una adecuada gestión de la prevención.

Decisión de Mutua y Servicio de Prevención Ajeno.

La elección de una nueva Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, servicio de prevención y cualquier servicio adicional necesario, se realizará, previa consulta, con los representantes de los trabajadores.

Protección de La Maternidad.

a) Dada la repercusión que el desempeño de ciertas labores puede tener en las embarazadas, se hace necesaria la consideración especial de estos trabajadores sensibles, con la adopción de medidas especiales, como el cambio de puesto o el cambio de jornada

b) La empresa y la representación legal de los trabajadores elaborarán las reglas de adaptación en lo posible de las condiciones de trabajo de las trabajadoras embarazadas a fin de evitar su exposición a riesgos que puedan repercutir sobre el embarazo o lactancia (actividades excluidas, descansos, reducción de jornada, horario flexible, evitación de trabajos nocturnos, etc.).

c) La empresa y la representación legal de los trabajadores elaborarán un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgos a efectos de maternidad para aquellos casos en que no sea posible la adaptación de las condiciones de trabajo.

d) La empresa establecerá medidas que garanticen una movilidad funcional de la trabajadora embarazada no vejatoria para su integridad profesional (prohibición de ocupar puestos de trabajo de inferior categoría).

Drogodependencias.

Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral con la participación de la representación legal de los trabajadores que será quien conjuntamente decidirán la vía más correcta.

CAPITULO IX.- DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 30.- Comisión paritaria de interpretación y arbitraje.

1.º La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la Agrupación de Comerciantes Segovianos y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente, que tendrá voto de calidad, y un secretario. Los representantes de los trabajadores serán designados entre las Organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la Comisión Negociadora.

2.º 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.

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

4.º Una vez notificada a la comisión paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de 7 días. Trascurrido 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 que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

c) Intervención para resolver los desacuerdos en el período de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

d) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo. Dicha comunicación, recogerá las materias que se pretendan no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la comisión paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.

f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un convenio de empresa.

g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.

h) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria respecto de la interpretación del convenio por las partes firmantes se podrán someter a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA)

Esta Comisión tendrá su domicilio en Calle Los Coches, n.º 1, Agrupación de Comerciantes Segovianos (ACS).

Artículo 31.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

1.º La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial del presente convenio colectivo.

2.º La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a los representantes de los trabajadores para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas, así como del inicio de dicho periodo de consulta.

3.º En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, los sindicatos más representativos adoptarán la resolución que proceda.

4.º En los supuestos de que la representación sea atribuida democráticamente a una comisión de trabajadores, éstos contarán con las mismas garantías que los representantes de los trabajadores y tendrán derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

5.º En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

6.º El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca el convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

7.º En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. Dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se podrán someter al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación:

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría.

b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

c) Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

Artículo 32.- Pólizas de seguros.

a) Las empresas concertarán una póliza de seguros o asumirán por su cuenta el riesgo de muerte o invalidez absoluta de los trabajadores a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta la cantidad de 25.000€, durante la vigencia del Convenio y, en esta cuantía a partir del 1 de enero de 2020.

b) Se excluyen expresamente de esta cobertura aquellas situaciones que traigan causa de embriaguez o toxicomanía del trabajador.

c) La entrada en vigor de este seguro lo será a partir del vencimiento de la última póliza.

Artículo 33.- Derechos sindicales.

1.º Para representar y defender los intereses de los sindicatos y a quienes representan, y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación, se reconoce la figura del delegado sindical.

2.º El delegado sindical podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.

3.º Tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

4.º Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos para los miembros del Comité o delegados de Personal.

5.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato al que representan.

6.º Serán asimismo informados y oídos por la empresa, con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, así como en materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo o traslado de los trabajadores.

7.º Las empresas pondrán a libre disposición de las secciones sindicales y trabajadores un tablón de anuncios en cada centro de trabajo. Los delegados de personal, miembros del comité de empresa y secciones sindicales podrán acumular sus horas sindicales en una bolsa anual conjunta o individualmente, con el preaviso de 10 días.

Artículo 34.- Acoso sexual.

a) El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

b) Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

c) En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

d) En línea con la Recomendación de la Comunidad Europea relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a que exista en la empresa un ambiente laboral exento de acoso sexual previniendo y, en su caso, sancionando estas situaciones cuando sucedan.

Artículo 35.- Formación.

1.º Se acuerda que los trabajadores afectados por el presente Convenio dispongan de información adecuada para promover un mejor desarrollo personal y profesional.

2.º Las empresas de las que dependan los trabajadores afectados por este Convenio, procurarán, en todo momento, ofrecer a sus trabajadores una oferta formativa suficiente.

3.º De cualquier modo, la iniciativa que se adopte no tendrá coste económico alguno para el trabajador.

Se establece la siguiente regulación a este respecto:

• Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los permisos individuales de formación.

• Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a permisos para exámenes en los siguientes términos:

• Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa, que no podrá subordinar la concesión de tales permisos a las necesidades productivas o a la organización del trabajo y que habrán de abarcar el tiempo necesario de duración de la prueba, así como los posibles viajes de ida y vuelta.

Artículo 36.- 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 los planes de formación de alguna organización empresarial representativa del sector 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 la cuantía que figura en las tablas salariales, por trabajador y mes; entrando en vigor a la fecha de publicación en el BOP.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio partícipe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a dichos planes, 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 periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Artículo 37.- Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por ocho miembros de forma paritaria, cuatro de la representación patronal y cuatro de la representación sindical, en los mismos términos previstos en el artículo 50 del presente Convenio.

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

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

En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión celebrará la primera reunión en el término de tres meses a partir de la publicación en el BOP del presente Convenio y elaborará un Plan de Igualdad Sectorial, ya que la mayoría de las empresas son PYMES o MICROPYMES que no están obligadas según la Ley a realizar Plan de Igualdad en su empresa.

La finalidad de este Plan sectorial es que, las empresas tengan una base efectiva y objetiva para que les sirva en la elaboración de su plan de igualdad con las peculiaridades que puedan existir en sus empresas o en la adhesión integra del plan sectorial, que después tendrán que registrar en el REGCOM como marca la LEY, y así poder ser evaluado por la Comisión Paritaria de igualdad.

Este Plan de Igualdad Sectorial contará con un diagnóstico de la situación de partida, con los datos que aporten las empresas y/o que sean requeridos por esta comisión, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

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

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Retribuciones
- Distribución del tiempo de trabajo
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.

Las partes recomiendan a todas las empresas que elaboren su Plan de Igualdad, aun no teniendo la obligación de hacerlo según marca la Ley, ya que esta Comisión y la parte empresarial entienden el valor que hay que darle a la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

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

Artículo 38.- Desconexión digital.

A) Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, las empresas se comprometen a no enviar mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo, y el derecho de los trabajadores y trabajadoras a no responder.

B) Cualquier medida disciplinaria o despido que tenga como base la no atención de las comunicaciones fuera de la jornada laboral, vulnerando por tanto el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, se considerará nulo.

Articulo 39.- Establecer el dialogo social sectorial en el comercio.

Es intención de nuestras organizaciones iniciar un proceso de Diálogo Social Sectorial en el ámbito de nuestra provincia para el sector del Comercio Segoviano. Proceso que esperamos permita llevar a buen puerto un proyecto que sin duda proporcionara indudables beneficios para este sector tan sumamente importante desde todos los puntos de vista para la sociedad.

Los empresarios y las Organizaciones Sindicales más representativas del Comercio Segoviano somos conscientes de la importancia del Dialogo Social, y por ello queremos iniciar un proceso de reuniones con las Administraciones de nuestra provincia, con el fin de establecer conjuntamente con ellas, un marco de diálogo continuo que sirva como elemento de análisis, debate y propuestas, para un sector como el comercio, fundamental para la economía y la vida de nuestras ciudades.

Consideramos necesario trasladar el presente documento a las Administraciones Segovianas, a los efectos de su necesaria implicación en este proceso de diálogo, así como a la sociedad Segoviana a través de los medios de comunicación.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio ha sido negociado por las centrales sindicales de UGT y CCOO por parte de los trabajadores y la Agrupación de Comerciantes Segovianos por parte de los empresarios.

ANEXO I

BASES DE CÁLCULO PARA LA ANTIGÜEDAD

	Euros / mes
GRUPO PROFESIONAL I	
Director	754,59 €
Encargado General, Jefe de Personal, Jefe de Compras o Ventas, Jefe de Almacén.	651,08 €
Jefe de Sucursal, Jefe de Grupo.	604,62 €
Jefe de Sección Administrativa,	600,39 €
Jefe de Sección Mercantil, Encargado de Establecimiento.	580,22 €
GRUPO PROFESIONAL II	
Dependiente de 1ª	604,14 €
Escaparatista.	576,27 €
Contable, Secretario, Cajero/a, Oficial Administrativo, Operador de Maquinas,	572,09 €
Dependiente de 2ª, Viajante, Corredor de Plaza, Profesional de Oficio de 1º, Conductor Repartidor.	555,34 €
Profesional de Oficio de 2º,	519,88 €
GRUPO PROFESIONAL III	
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja.	555,34 €
Ayudante de Oficio, Mozo especializado	481,11 €
Ayudante de Dependiente	466,26 €
Mozo, Aprendiz	458,64 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2019

COMERCIO GENERAL DE SEGOVIA	Euros / mes	Euros / año
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.244,33 €	18.664,93 €
Encargado General, Jefe de Personal, Jefe de Compras o Ventas, Jefe de Almacén.	1.072,51 €	16.087,72 €
Jefe de Sucursal, Jefe de Grupo.	996,42 €	14.946,21 €
Jefe de Sección Administrativa,	991,41 €	14.871,15 €
Jefe de Sección Mercantil, Encargado de Establecimiento.	966,32 €	14.494,76 €
GRUPO PROFESIONAL II		
Dependiente de 1ª	991,04 €	14.865,55 €
Escaparatista.	952,02 €	14.280,30 €
Contable, Secretario, Cajero/a, Oficial Administrativo, Operador de Maquinas, Carretillero	948,20 €	14.222,94 €
Profesional de Oficio de 1º, Conductor Repartidor, Viajante,	931,23 €	13.968,47 €
GRUPO PROFESIONAL III		
Dependiente de 2ª,Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2ª	916,94 €	13.754,09 €
Profesional de Oficio de 2º,	872,03 €	13.080,53 €
GRUPO PROFESIONAL IV		
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja.	906,82 €	13.602,25 €
Ayudante de Dependiente o de Oficio, Mozo especializado, Mozo, Aprendiz	871,92 €	13.078,80 €
Plus Compensatorio Formación para todos los grupos y categorías	50 €	750€

TABLAS SALARIALES AÑO 2020

COMERCIO GENERAL DE SEGOVIA	Euros / mes	Euros / año
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.269,22 €	19.038,23 €
Encargado General, Jefe de Personal, Jefe de Compras o Ventas, Jefe de Almacén.	1.093,96 €	16.409,47 €
Jefe de Sucursal, Jefe de Grupo.	1.016,35 €	15.245,14 €
Jefe de Sección Administrativa,	1.013,22 €	15.198,32 €
Jefe de Sección Mercantil, Encargado de Establecimiento.	993,38 €	14.900,61 €
GRUPO PROFESIONAL II		
Dependiente de 1ª	1.005,90 €	15.088,53 €
Escaparatista.	975,82 €	14.637,31 €
Contable, Secretario, Cajero/a, Oficial Administrativo, Operador de Maquinas, Carretillero	972,85 €	14.592,73 €
Profesional de Oficio de 1º, Conductor Repartidor, Viajante,	960,10 €	14.401,49 €
GRUPO PROFESIONAL III		
Dependiente de 2ª,Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2ª	937,11 €	14.056,68 €
Profesional de Oficio de 2º,	902,56 €	13.538,35 €
GRUPO PROFESIONAL IV		
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja.	920,42 €	13.806,28 €
Ayudante de Dependiente o de Oficio, Mozo especializado, Mozo, Aprendiz	902,44 €	13.536,56 €
Plus Compensatorio Formación para todos los grupos y categorías	55 €	825 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2021

COMERCIO GENERAL DE SEGOVIA	Euros / mes	Euros / año
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.294,60 €	19.418,99 €
Encargado General, Jefe de Personal, Jefe de Compras o Ventas, Jefe de Almacén.	1.115,84 €	16.737,66 €
Jefe de Sucursal, Jefe de Grupo.	1.036,67 €	15.550,04 €
Jefe de Sección Administrativa,	1.034,50 €	15.517,48 €
Jefe de Sección Mercantil, Encargado de Establecimiento.	1.021,19 €	15.317,83 €
GRUPO PROFESIONAL II		
Dependiente de 1ª	1.020,99 €	15.314,86 €
Escaparatista.	1.000,22 €	15.003,24 €
Contable, Secretario, Cajero/a, Oficial Administrativo, Operador de Maquinas, Carretillero	998,15 €	14.972,14 €
Profesional de Oficio de 1º, Conductor Repartidor, Viajante,	989,86 €	14.847,94 €
GRUPO PROFESIONAL III		
Dependiente de 2ª,Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2ª	957,73 €	14.365,92 €
Profesional de Oficio de 2º,	934,14 €	14.012,19 €
GRUPO PROFESIONAL IV		
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja.	934,23 €	14.013,37 €
Ayudante de Dependiente o de Oficio, Mozo especializado, Mozo, Aprendiz	934,02 €	14.010,34 €
Plus Compensatorio Formación para todos los grupos y categorías	60 €	900 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2022

COMERCIO GENERAL DE SEGOVIA	Euros / mes	Euros / año
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.320,49 €	19.807,37 €
Encargado General, Jefe de Personal, Jefe de Compras o Ventas, Jefe de Almacén.	1.138,16 €	17.072,41 €
Jefe de Sucursal, Jefe de Grupo.	1.057,41 €	15.861,04 €
Jefe de Sección Administrativa,	1.056,22 €	15.843,35 €
Jefe de Sección Mercantil, Encargado de Establecimiento.	1.049,78 €	15.746,73 €
GRUPO PROFESIONAL II		
Dependiente de 1ª	1.036,30 €	15.544,58 €
Escaparatista.	1.025,22 €	15.378,32 €
Contable, Secretario, Cajero/a, Oficial Administrativo, Operador de Maquinas, Carretillero	1.024,10 €	15.361,42 €
Profesional de Oficio de 1º, Conductor Repartidor, Viajante,	1.020,55 €	15.308,22 €
GRUPO PROFESIONAL III		
Dependiente de 2ª,Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2ª	978,80 €	14.681,97 €
Profesional de Oficio de 2º,	966,84 €	14.502,62 €
GRUPO PROFESIONAL IV		
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja.	945,90 €	14.188,54 €
Ayudante de Dependiente o de Oficio, Mozo especializado, Mozo, Aprendiz	945,90 €	14.188,54 €
Plus Compensatorio Formación para todos los grupos y categorías	65 €	975 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

COMERCIO GENERAL DE SEGOVIA	Euros / mes	Euros / año
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.346,90 €	20.203,52 €
Encargado General, Jefe de Personal, Jefe de Compras o Ventas, Jefe de Almacén.	1.160,92 €	17.413,86 €
Jefe de Sucursal, Jefe de Grupo, Jefe de Sección Administrativa o Mercantil, Encargado de Establecimiento.	1.078,55 €	16.178,26 €
GRUPO PROFESIONAL II		
Dependiente de 1ª, Escaparatista, Contable, Secretario, Cajero/a, Oficial Administrativo, Operador de Maquinas, Carretillero, Profesional de Oficio de 1º, Conductor Repartidor, Viajante.	1.051,85 €	15.777,75 €
GRUPO PROFESIONAL III		
Dependiente de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial Administrativo de 2ª, Profesional de Oficio de 2º.	1.000,33 €	15.004,98 €
GRUPO PROFESIONAL IV		
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, Ayudante de Dependiente o de Oficio, Mozo especializado, Aprendiz.	957,73 €	14.365,90 €
Plus Compensatorio Formación para todos los grupos y categorías	70 €	1.050 €

2318

SERVICIO TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE

ANUNCIO

Por el que se somete a información pública la solicitud efectuada por Beatriz Alonso López de ocupación temporal de terrenos de la vía pecuaria denominada ¨cañada Real¨, con objeto de Suministro de Agua Parcela 125 Polígono 1 en Navas de Oro (EXPTE.: SG-VP-004/20-O), de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 3/1995, de 23 de marzo, de Vías Pecuarias.

Se concede un plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, durante el cual se podrá examinar el expediente en esta oficina sita en la Plaza Reina Doña Juana n.º 5 de esta ciudad y durante las horas hábiles (de 9 a 14 horas), así como en la página web de la Junta de Castilla y León www.jcyl.es, en la sección correspondiente a Medio Ambiente, integración, participación y acceso a la información, procesos de información pública, para que dentro de dicho plazo se remitan las alegaciones o reclamaciones que los interesados estimen oportunas.

En Segovia, a 13 de enero de 2020.— El Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, Pedro Ejarque Lobo.