

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 0380/23

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**RESOLUCIÓN, DE 13 DE FEBRERO DE 2023, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DE ÁVILA Y SU PROVINCIA”. (CÓDIGO CONVENIO, 05000025011981).**

Con fecha 3 de febrero de 2023, D. Fernando Arribas Carretero, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la actividad de comercio de Ávila y su Provincia, solicitó la inscripción del nuevo Convenio sectorial en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Examinados el texto del Convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del RD 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 8 de febrero de 2023 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas.

En cumplimiento de ese requerimiento -a cuyo contenido se accedió ese mismo día- con fecha 9 de febrero de 2023, se ha presentado el nuevo texto del Convenio Colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del RD 713/2010, y en la Orden en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- **Primero.** Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de Comercio de Ávila y su Provincia en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- **Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 13 de febrero de 2023.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DE ÁVILA Y PROVINCIA

### CAPÍTULO I

#### **Artículo 1.º Ambito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la actividad del comercio de toda clase, tanto al por mayor como al detalle, ubicadas o que se ubiquen en la capital y provincia de Ávila, a las que será de aplicación el Convenio aquí pactado y firmado.

#### **Artículo 2.º Vigencia y duración.**

Con independencia de la fecha de publicación en el BOP, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, su duración será de tres años, dándose por finalizada el 31 de diciembre de 2025.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro Convenio.

#### **Artículo 3.º Garantías personales.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio lo son con carácter de mínimas. En consecuencia se declaran subsistentes los pactos en cuya virtud los trabajadores vengan disfrutando condiciones más beneficiosas, estimadas en su conjunto o cómputo final.

### CAPÍTULO II

#### **Artículo 4.º Jornada.**

La jornada máxima de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales, con un cómputo anual de 1.800 horas, distribuidas de lunes a sábado sin perjuicio de la prestación de servicios en los días a que haya lugar al amparo del vigente Decreto Regulador de Horarios Comerciales.

La jornada laboral no podrá exceder de ocho horas diarias, ni dividirse en más de dos periodos.

En jornada laboral que sobrepase las seis horas de trabajo continuado se disfrutará de quince minutos de descanso por bocadillo, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Se confeccionará un calendario laboral en el primer trimestre del años en todas las empresas, y en aquellas que no tengan representación sindical, el calendario será elaborado por la Comisión Paritaria del Convenio.

#### **Artículo 5.º Jornadas especiales.**

No obstante lo dispuesto con carácter general en el artículo anterior, se establecen las siguientes jornadas especiales:

- a) La jornada de tarde del día 5 de enero podrá prolongarse hasta las 22 horas.

Si entre los días 1 y 5 de enero estuviera comprendido algún sábado, se realizara jornada normal en la tarde de dicho sábado, compensándose las horas trabajadas mediante la concesión de descanso en una tarde cualquiera del mes de enero.

b) La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 14 horas.

En cualquier caso los trabajadores afectados por este Convenio se obligan a la realización de las jornadas especiales establecidas en el apartado a) y b), sin remuneración específica por este concepto.

c) En relación con el trabajo en domingos y/o festivos, las empresas afectadas por este Convenio podrán utilizar los servicios de los trabajadores durante los días festivos autorizados por la Junta de Castilla León para cada término municipal, con arreglo al siguiente procedimiento:

– Del total de festivos autorizados por la Junta de Castilla y León, en cinco de ellos, cuatro elegidos por la empresa y uno aprobado por la Comisión Paritaria del convenio, la prestación laboral tendrá carácter obligatorio, el resto de los festivos autorizados, los trabajadores podrán optar libre y voluntariamente por trabajar o no, si son requeridos a tal efecto por el empresario.

Estos festivos, serán compensados a elección del trabajador en los siguientes términos:

- 1 día de descanso por cada ½ jornada trabajada, ó ½ día de descanso por cada ½ jornada trabajada más una compensación económica de 32,01 euros en 2023, 32,65 euros en 2024, y 33,31 euros en 2025.
- El disfrute del descanso se realizará previo acuerdo de la empresa con los trabajadores, admitiéndose la acumulación del mismo al periodo de vacaciones anuales.

#### **Artículo 6.º Horas extraordinarias.**

Se acuerda reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

En caso de realizarse, su retribución será como mínimo igual a la de las horas ordinarias, pudiéndose utilizar para su cálculo la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Retribución anual (salario base + complemento + antigüedad)}}{\text{Jornada en cómputo anual (1800 horas)}}$$

### **CAPÍTULO III**

#### **Artículo 7.º Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones y las mismas no podrán iniciarse en día de descanso o festivo. El calendario de vacaciones se fijara en cada empresa teniendo conocimiento el trabajador con dos meses de anterioridad al comienzo del disfrute de las mismas.

En cuanto a la fecha de disfrute se estará a lo que convengan empresario y trabajador o, en su defecto:

a) Podrán optar por la fijación de 15 días cada parte, si bien estará condicionado a que en todo momento se encuentre prestando servicio, al menos dos tercios de la plantilla de la empresa.

- b) Cuando no sé de ninguno de los casos anteriores, las empresas vendrán obligadas a establecer turnos rotativos durante todos los meses del año.
- c) El periodo de vacaciones correspondiente a los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa será proporcional al tiempo de permanencia en la misma durante el año de incorporación.
- d) Siempre que una empresa, habida cuenta de sus necesidades en relación con la producción, cambio de campañas, cambios de temporada u otras circunstancias similares, cierre el establecimiento, por parte de la misma podrán establecerse dos periodos vacacionales de 15 días cada uno, que se disfrutarán uno en verano y otro en invierno.

#### CAPÍTULO IV

##### **Artículo 8.º Incapacidad Temporal.**

Las empresas vienen obligadas a abonar a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera su causa y, desde el primer día de baja, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real.

##### **Artículo 9.º Estructura profesional**

1. Los trabajadores que presten servicios en Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales titulación y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

3. Se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo (categoría-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio.

4. Se definen como grupos profesionales específicos, en el presente Convenio, los siguientes:

##### **GRUPO PROFESIONAL I.**

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

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente: Ayudante y Mozo Especializado.

##### **GRUPO PROFESIONAL II**

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

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente: Conductor-repartidor, Dependiente, Conductor-repartidor-cobrador, Viajante, Profesional de oficio de 2.ª, Profesional de oficio de 1.ª, Auxiliar de caja, Auxiliar Administrativo, Oficial Administrativo, Operador de máquinas contables y Contable.

**GRUPO PROFESIONAL III**

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

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías que seguidamente se reseñan: Jefe de almacén, Encargado de sucursal o supermercado, Encargado general y Director.

La totalidad de las categorías profesionales señaladas anteriormente, podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

**Artículo 10.º Retribuciones.**

1. Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio para los años de vigencia del presente Convenio son las que se establecen a continuación:

**TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023**

<b>Categorías</b>	<b>SALARIO MES 2023</b>	<b>SALARIO AÑO 2023</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>		
Director	1.381,58	19.342,12
Encargado General	1.308,83	18.323,62
Encargado Sucursal o Superm.	1.272,06	17.808,84
Jefe de almacén o sección	1.230,79	17.231,06
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>		
Conductor-repartidor-cobrador	1.146,81	16.055,34
Contable		
Viajante	1.145,82	16.041,48
Dependiente, Conductor-repartidor, Operador máquinas contables, Oficial Administrativo	1.119,70	15.675,80
Auxiliar Administrativo	1.093,63	15.310,82
Auxiliar de Caja	1.091,94	15.287,16
Profesional de Oficio de 1. <sup>a</sup>	1.090,25	15.263,50
Profesional de Oficio de 2. <sup>a</sup>	1.087,62	15.226,68
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>		
Mozo especializado	1.085,90	15.202,60
Ayudante, Mozo	1.085,00	15.190,00



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024

<b>Categorías</b>	<b>SALARIO MES 2024</b>	<b>SALARIO AÑO 2024</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>		
Director	1.409,21	19.728,94
Encargado General	1.335,01	18.690,14
Encargado Sucursal o Superm.	1.297,50	18.165,00
Jefe de almacén o sección	1.255,41	17.575,74
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>		
Conductor-repartidor-cobrador Contable	1.169,75	16.376,50
Viajante	1.168,74	16.362,36
Dependiente, Conductor-repartidor, Operador máquinas contables, Oficial Administrativo	1.142,09	15.989,26
Auxiliar Administrativo	1.115,50	15.617,00
Auxiliar de Caja	1.113,78	15.592,92
Profesional de Oficio de 1. <sup>a</sup>	1.112,06	15.568,84
Profesional de Oficio de 2. <sup>a</sup>	1.109,37	15.531,18
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>		
Mozo especializado	1.107,62	15.506,68
Ayudante, Mozo	1.106,70	15.493,80

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025

Categorías	<u>SALARIO MES 2025</u>	<u>SALARIO AÑO 2025</u>
<b><u>GRUPO PROFESIONAL III</u></b>		
Director	1.437,39	20.123,46
Encargado General	1.361,71	19.063,94
Encargado Sucursal o Superm.	1.323,45	18.528,30
Jefe de almacén o sección	1.280,52	17.927,28
<b><u>GRUPO PROFESIONAL II</u></b>		
Conductor-repartidor-cobrador Contable	1.193,15	16.704,10
Viajante	1.192,11	16.689,54
Dependiente, Conductor-repartidor, Operador máquinas contables, Oficial Administrativo	1.164,93	16.309,02
Auxiliar Administrativo	1.137,81	15.929,34
Auxiliar de Caja	1.136,06	15.904,84
Profesional de Oficio de 1. <sup>a</sup>	1.134,30	15.880,20
Profesional de Oficio de 2. <sup>a</sup>	1.131,56	15.841,84
<b><u>GRUPO PROFESIONAL I</u></b>		
Mozo especializado	1.129,77	15.816,78
Ayudante, Mozo	1.128,83	15.803,62

**Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias bajo la denominación de julio y diciembre, estas se pagaran antes del 15 de julio y 15 de diciembre.

Las citadas gratificaciones consistirán en una mensualidad del salario para cada una de las categorías profesionales, que figuran en la tabla salarial, incrementadas en su caso por los aumentos por tiempo de servicio y/o "antigüedad consolidada".

En aquellas empresas que voluntariamente se llegue a un acuerdo con el trabajador podrán prorratearse las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

**Artículo 12.º Comisiones.**

Las comisiones serán de aplicación a los viajantes o corredores de plaza, con dedicación laboral exclusiva y se establece por cada empresa de acuerdo con el personal afectado y en función de las características empresariales y de productos.

Los viajantes que utilicen vehículo propio, percibirán un 2,5 % sobre el importe de las ventas, excluyendo impuestos, que realicen, así como 0,21 euros por kilómetro recorrido durante la vigencia del presente Convenio.

Los viajantes que utilicen vehículo de la empresa percibirán el 1 % sobre las ventas, excluyendo impuestos, que realicen.

#### **Artículo 13.º Anticipos.**

Las empresas concederán anticipos sobre el salario mensual, equivalente a la cuantía del mismo, a los trabajadores que lo soliciten. El mencionado anticipo se liquidará con la nómina del siguiente mes.

#### **Artículo 14.º Póliza de seguro colectivo.**

Las empresas afectadas por este Convenio se obligan a concertar una póliza de seguro colectivo, siempre que no la tengan concertada, para los trabajadores y que cubra los siguientes conceptos:

- a) Por muerte en accidente laboral: 20.110,42 €.
- b) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y, Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo: 18.661,42 €.

Las garantías señaladas tendrán validez durante las horas de trabajo y durante la media hora anterior y posterior a la jornada diaria.

De la póliza contratada se entregará copia al trabajador, o por el contrario, será expuesta en el tablón de anuncios.

Para que las empresas puedan adaptar su póliza de seguro actual, a lo establecido en el presente artículo, la cobertura de esta póliza entrará en vigor a la finalización de la póliza que actualmente tenga contratada la empresa.

#### **Artículo 15.º Fidelidad a la empresa.**

Los trabajadores, al cumplir veinte años de servicios continuados y efectivos en una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad equivalente al importe de tres mensualidades de su salario, que se abonará bien de una sola vez o de forma fraccionada, a razón de una mensualidad cada seis meses, contados a partir de la publicación del presente convenio, hasta completar las tres mensualidades.

No obstante lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuvieran reconocida una permanencia continuada y efectiva de veinte años en la misma empresa, tendrán derecho a percibir la cuantía señalada en el párrafo anterior, siempre que no la hubieran percibido anteriormente, ésta se abonará bien de una sola vez o de forma fraccionada a razón de una mensualidad cada seis meses, contados a partir de la publicación del presente convenio, hasta completar las tres mensualidades.

En el caso de que el trabajador causara baja en la empresa por cualquier motivo, este percibirá antes de firmar su finiquito o liquidación la cantidad que le restara por percibir, siempre que tenga derecho a ello.

#### **Artículo 16.º Ayuda por matrimonio y natalidad.**

Las empresas abonarán en caso de matrimonio o nacimiento de hijo de trabajador-a, y siempre que tengan una antigüedad mínima de tres años en la empresa la cantidad siguiente:



c) Por matrimonio: 77,80 € en el año 2023, 80,28 € en el año 2024 y 81,88 € en 2025.

d) Por natalidad: 47,23 € en el año 2023, 48,17 € en 2024 y 49,13 € en 2025.

Si ambos cónyuges trabajaran en la misma empresa, la anterior ayuda será percibida por uno solo de ellos.

#### **Artículo 17.º Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1994, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada “antigüedad consolidada”, sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

No obstante lo indicado en el párrafo primero, los trabajadores que al 1-1-1995 tuvieran en trance de adquisición un cuatrienio, deberán haber devengado el mismo cuando les haya correspondido y en cuantía equivalente al 5% del salario base que en tal momento se encontrara vigente. La cantidad correspondiente deberá reflejarse en la casilla de “antigüedad consolidada”.

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado o se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 327,02 euros anuales cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales, para el año 2023, 333,56 euros anuales para el año 2024 y 340,23 euros anuales para el año 2025.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1995 no podrán, en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

#### **Artículo 18.º Dietas.**

A los trabajadores que se confiera comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, durante el año 2023, percibirán una dieta de 14,56 euros, y de 39,08 euros, respectivamente según sea media dieta o dieta completa, durante el año 2024 percibirán una dieta de 14,85 euros, y de 39,86 euros, respectivamente según sea media dieta o dieta completa y durante el año 2025 percibirán una dieta de 15,15 euros, y de 40,66 euros, respectivamente según sea media dieta o dieta completa.

#### **Artículo 19.º Plus de cámara frigorífica.**

Los Conductores-repartidores acogidos en este Convenio, y siempre que realicen trabajos en cámaras frigoríficas, percibirán un plus del 20 % sobre el salario base que figura en las tablas salariales de este Convenio.

#### **Artículo 20.º Plus responsabilidad.**

Todos aquellos trabajadores que realicen las funciones de Conductor-repartidor-cobrador, percibirán un plus del 15 % sobre el salario base que figura en la tabla salarial de este Convenio.

## CAPÍTULO V

### **Artículo 21.º Conversión de contratos temporales en indefinidos.**

En relación con la conversión de contratos temporales en indefinidos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, conviniéndose expresamente que dicha conversión podrá tener lugar durante toda la vigencia del presente Convenio, con todas las consecuencias que se establecen en las referidas disposiciones legales.

### **Artículo 22.º Contrato eventual por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora y contratos formativos.**

Contrato eventual por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del vigente E.T.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en Convenio Colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

#### **Contratos de formación en alternancia.**

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el

centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del vigente E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

- l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en Convenio para el grupo profesional, categoría y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.**

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.  
  
A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del vigente E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será como mínimo, del 65 % del salario correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

#### **Artículo 23.º Ascensos.**

Los ascensos de personal, se efectuarán cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, excepto lo reflejado en el párrafo siguiente:

Los aspirantes, que serán trabajadores que carecen de experiencia en el sector de comercio objeto de la contratación, pasarán automáticamente a la categoría de Ayudante de Dependiente, transcurridos dos meses en aquella.

Los Ayudantes pasarán automáticamente a la categoría de Dependiente una vez transcurridos cinco años en aquella.

#### **Artículo 24.º Trabajos de superior e inferior categoría.**

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades técnicas u organizativas de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 25.º Requisito previo al cese.**

La empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación, facilitándosele la liquidación correspondiente para que él mismo pueda comprobar si es o no correcta. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

**Artículo 26.º Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, que les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes de este Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La Comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo máximo de tres días hábiles y deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos laborales de Castilla y León.

**CAPÍTULO VI****Artículo 27.º Licencias y Permisos.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Tres días en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y cualquier pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si existiese desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El presente permiso deberá iniciarse en día laborable.
- b) Un día natural por traslado de domicilio.
- c) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos. Si existiera desplazamiento dos días más.
- e) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para su realización, con la debida justificación.
- f) En caso de examen para el permiso de conducir tendrá derecho a asistir a una convocatoria.
- g) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales. Cuando por tal motivo el



trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El presente permiso podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure el hecho causante, iniciándose en día laborable.

- h) Por razón de enfermedad, los trabajadores quedarán facultados para acompañar a consulta médica al cónyuge y a los hijos menores de edad sin pérdida de retribución. En el caso de que ambos padres trabajen en la misma empresa, este derecho solo amparará a uno de ellos. El trabajador se obliga a justificar mediante fecha y sello del médico las consultas realizadas.
- i) Aquellos trabajadores que tuvieran hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrán derecho a cuatro días naturales al año para asistir a consulta médica, caso de que ésta se realice fuera de la provincia.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

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

- m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado n).
- n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

- o) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados l), m) y n), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados l), m) y n), serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

## CAPÍTULO VII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 28.º Régimen sancionador.

Las Empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

#### Artículo 29.º Clasificación.

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

#### Artículo 30.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

**Artículo 31.º Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

**Artículo 32.º Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

#### **Artículo 33.º Régimen de sanciones.**

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

#### **Artículo 34.º Sanciones máximas.**

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

1. Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

#### **Artículo 35.º Prescripción.**

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

## CAPÍTULO VIII

### Artículo 36.º Prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ( Ley 31/1995 de 8 de noviembre), la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, consideran prioritario promover la seguridad y salud de los trabajadores mejorando las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Se realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados en cumplimiento de la normativa vigente a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

El empresario deberá proporcionar equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. En ningún caso el coste de los mismos recaerá sobre el trabajador.

#### INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores han de recibir todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. Asimismo serán informados de las medidas y actividades de protección aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia.

Los trabajadores han de recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

**Artículo 37.º Revision médica.**

Al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la observancia de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida familiar y laboral y Ley 12/2001, los trabajadores tendrán derecho a un medio de trabajo seguro y saludable que se articulara a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de las empresas.

La vigilancia de la seguridad se efectuara con carácter anual, teniendo todo el personal de las empresas derecho a un examen médico anual, de conformidad con el trabajador durante el tiempo de trabajo y a cargo de la empresa.

**Artículo 38.º Ropa de trabajo.**

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a su personal los uniformes o ropa de trabajo para desarrollar su actividad como mínimo dos veces al año, en los puestos de trabajo que se precise calzado de seguridad se le entregarán como mínimo un par al año.

**Artículo 39. Igualdad de oportunidades.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normas que la desarrollen y/o complementen.

**Artículo 40. Acoso sexual y xenofobia.**

En el ámbito del centro de trabajo no se tolerará el Acoso Sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo el trabajador / a que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la empresa y/o juzgado de instrucción.

**DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.** En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones complementarias.

**Segunda.** Este Convenio que constituye un todo orgánico e indivisible, implica mejoras de las condiciones de trabajo anteriormente existentes, estimadas en su conjunto y en computo anual.

En consecuencia no será de aplicación a las materias que han sido objeto de este pacto aquellas normas que establezcan, respecto a las mismas, distintas regulaciones.

**Tercera.** El presente Convenio ha sido pactado por, de una parte la Federación Abulense de Empresarios de Comercio de la Provincia de Ávila, y de otra las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores -UGT- y Comisiones Obreras -CC.OO.-, previo reconocimiento de representatividad por ambas partes.

**Cuarta. Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León cuando la inaplicación de las condiciones de



trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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

**Quinta.** 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.