

eléctrica para su funcionamiento la conexión deberá ser automática con el arranque del grupo de bombeo que corresponda, efectuándose aquella entre fases o fase-neutro de la acometida eléctrica de fuerza al motor del grupo de bombeo. Está prohibido su alimentación eléctrica a través de bases de enchufes, tomas de fuerza, instalaciones de alumbrado u otros circuitos eléctricos existentes en la estación de bombeo.

8. Los conductores o cables de alimentación eléctrica deberán ser visibles en todo su recorrido efectuándose las conexiones de las acometidas eléctricas y de los sistemas de protección del contador dentro de cajas de derivación susceptibles de ser precintadas exteriormente.

DOCUMENTACIÓN A APORTAR:

9. El concesionario deberá aportar la siguiente documentación:
- **Catálogo con las características técnicas** del contador volumétrico, que incluya las **instrucciones y recomendaciones** de la empresa fabricante **para su montaje e instalación**.
 - **Certificado de homologación** expedido por Organismo oficial.
 - **Certificado de verificación o calibración primitiva**, expedido por Organismo oficial o laboratorio acreditado oficialmente.
 - **Plano Escala E: 1/10000 o menor**, reflejando punto de toma y ubicación de contador/es. En caso de riego, fijar zona con división por sectores si se instalan varios contadores.
 - **Croquis acotado de la instalación del contador**, reflejando los diámetros de las tuberías y las distancias entre las bridas de montaje, del contador y de los elementos electromecánicos perturbadores del flujo de agua (grupos de bombeo, válvulas, equipos de filtrado, codos, "T", reducciones de sección de tuberías, etc.) montados e instalados a la entrada y salida del contador, **respetando siempre las distancias mínimas exigidas y/o recomendadas por la empresa fabricante** del mismo.
 - En caso de contadores con alimentación eléctrica deberá aportar **los esquemas de acometida eléctrica y de protección y mando** de los mismos.

AVERÍAS, FUNCIONAMIENTO INCORRECTO, SUSTITUCIÓN, ETC.

10. En casos de avería, funcionamiento incorrecto, sustitución, etc. del contador, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Confederación Hidrográfica del Duero a los efectos oportunos.

OBLIGACIONES DE LOS TITULARES RELATIVAS A LA MEDICIÓN, REGISTRO Y COMUNICACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS:

11. El titular de cada aprovechamiento está obligado a disponer de un libro de control del aprovechamiento, debidamente diligenciado, foliado y sellado, según el modelo que figura en el anexo de la Orden ARM/1312/2009, de 20 de mayo (BOE nº 128, de 27 de mayo).

En función del caudal máximo autorizado se establece lo siguiente:

- Para caudales menores de 4 l/s, será suficiente que el titular disponga en el libro de control, al que se refiere el artículo 11 de la Orden, una anotación del volumen captado o retornado anualmente expresado en metros cúbicos por año (m³/año), determinado bien por el contador o bien por estimación en función de la medición de niveles. El registro se referirá al año natural, debiendo anotar la estimación durante el mes de enero.
- Para caudales iguales o mayores de 4 l/s y menores de 100 l/s, el titular anotará en el libro de control, el volumen mensual captado, o en su caso el retornado, obtenido bien por lectura del contador o bien por estimación del nivel medio mensual determinado en la escala limnimétrica. Igualmente, se realizará y anotará la acumulación de los volúmenes anuales (año natural) captados o retornados.
- Para caudales iguales o mayores de 100 l/s y menores de 300 l/s, el titular anotará en el libro de control la estimación del volumen semanal captado o retornado, obtenido bien por lectura del contador o bien por estimación del nivel medio semanal determinado en la escala limnimétrica. En el primer trimestre de cada año natural, el titular remitirá al Organismo de cuenca información de los volúmenes captados o, en su caso, retornados cada semana, así como una acumulación referida al año natural anterior.
- Para caudales iguales o mayores de 300 l/s, el titular anotará en el libro de control el volumen diario captado o retornado y generará un archivo automático de la información contenida en el anexo, especificando el consumo realizado o, en su caso, el retornado, extendido a detalle horario. En el primer trimestre de cada año natural, el titular remitirá al Organismo de cuenca información de los volúmenes captados o, en su caso, retornados a escala horaria, así como una acumulación referida al año natural anterior. Esta información podrá ser facilitada bien por medio escrito o bien, previa autorización del Organismo de cuenca, mediante archivos informáticos compatibles con los usados en este último.

2367

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: *Convenios Colectivos*.

Expte.: 9/10 3400875

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de **Comercio en General** para Palencia y provincia, presentado en esta Oficina Territorial con fecha 9-06-2010 a los efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE

LA PROVINCIA, suscrito por la CPOE., de una parte, y por UGT y CCOO, de otra, el día 02-06-2010, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 2 del R. D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA:

1. - **Ordenar** su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. - **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

En Palencia a diez de junio de dos mil diez. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

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

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN PRIMERA: ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO

Artículo 1.- Ámbito funcional.

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

Artículo 2. - Ámbito territorial.

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

Artículo 3. - Ámbito temporal.

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010, tendrá una duración de cuatro años, finalizando en consecuencia su vigencia, el día 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. - Denuncia.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado el día 31 de diciembre de 2013, sin que, por consiguiente, sea preciso denuncia expresa, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que le sustituya.

SECCIÓN SEGUNDA: CONSIDERACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO.

Artículo 5. - Absorción y compensación.

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

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

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

Artículo 6. - Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 7. - Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO II

PERIODO DE PRUEBA, CESES Y PLAZO DE PREAVISO

Artículo 8. - Periodo de prueba.

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

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

Artículo 9. - Ceses y plazo de preaviso.

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

El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador el equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el plazo del preaviso.

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

Artículo 10. - Finiquitos.

Los finiquitos sólo serán liberatorios por los conceptos y cantidades en ellos reflejados.

CAPÍTULO III**TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 11. - Jornada laboral.**

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

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

La apertura de sábados por la tarde será desde el 1 de octubre al 31 de mayo, de diecisiete treinta a veinte horas.

El descanso de la tarde del sábado se realizará preferiblemente por acumulación del medio día de descanso, para disfrutar en días completos (2 tardes trabajadas 1 día de descanso).

No obstante lo anterior, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá descansar por la tarde del sábado, el lunes por la mañana o siempre antes del jueves de esa semana.

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

La jornada laboral no podrá iniciarse antes de las nueve treinta horas de la mañana, ni finalizar después de las veinte treinta horas de la tarde.

Entre la jornada de mañana y la de tarde deberán mediar, al menos, un tiempo de 2.5 horas de interrupción.

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

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

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

Se podrá abrir 3 domingos al año cuyas fechas determinará la Comisión Paritaria a principios de cada año de los autorizados por la Junta de Castilla y León, percibiendo el trabajador la cantidad de 11 €/hora durante la vigencia del convenio, así como el descanso correspondiente al tiempo trabajado.

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

Se establece el pago de 9,5 €/h por inventario realizado fuera de la jornada laboral. Esta cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del convenio.

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

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

- Abonar al trabajador/a que preste servicio la cantidad de 12,50 euros/hora por cada apertura/ domingo y/o festivo trabajado (para toda la vigencia del convenio); cantidad que se abonará a éste en la nómina del mes en que se realice el trabajo
- Compensar al trabajador/a por cada domingo y/o festivo trabajado con un día de descanso, cuyo disfrute se realizará en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

Asimismo, se facultará a las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales, y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial, para abrir sus establecimientos los sábados por la tarde, sin la limitación temporal establecida en el presente artículo.

La compensación por el trabajo en sábados por la tarde fuera del periodo comprendido desde el 1 de octubre al 31 de mayo será en descansos, generando cada trabajador/a un descanso de hora y media por cada hora trabajada, y disfrutándose a elección del trabajador/a.

Artículo 12. - Ferias y fiestas.

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

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

- Abonar al trabajador/a que preste servicio la cantidad de 12,50 euros/hora por cada tarde de Ferias y Fiestas trabajada (para toda la vigencia del convenio); cantidad que se abonará a éste en la nómina del mes en que se realice el trabajo.

- Compensar al trabajador/a por cada tarde trabajada con una tarde de descanso, cuyo disfrute se realizará en las mismas condiciones señaladas en el artículo anterior.

Artículo 13. - Vacaciones.

El período de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales para todo el personal observándose las siguientes normas:

- Los trabajadores/as disfrutarán las vacaciones en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. Los trabajadores que, de común acuerdo con la empresa, no puedan disfrutar las vacaciones en el periodo antes fijado, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por el importe de 102,29 € (para el año 2010). Esta bolsa de vacaciones no se abonará a aquellos trabajadores que, voluntariamente decidan disfrutar el permiso vacacional en otro periodo.

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

Artículo 14. - Licencias retribuidas.

Con carácter general los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de los permisos que contempla el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37). En concreto el trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio del trabajador/a, será de diecisiete días naturales para el sector del textil, para el resto del personal afectado por el convenio será de dieciséis días.
- Para asistir a bodas de ascendentes, descendientes o hermanos y hermanos políticos, debidamente justificada, un día.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento o accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días en los desplazamientos de más de 150 km. y de cinco días en los desplazamientos de más de 400 kKm.
- Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro cuando el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- Un día por traslado de domicilio habitual. Dos días para los trabajadores del sector de Mayoristas de Coloniales, Detallistas de ultramarinos y Supermercados.
- Un día de libre disposición para los trabajadores/as de Comercio del Mueble.
- Ocho horas anuales de libre disposición para todos los subsectores a excepción del comercio del mueble, a partir del 1 de enero de 2011; horas computables como jornada efectiva de trabajo y cuyo disfrute podrá ser en periodos fraccionados nunca inferiores a dos horas, a opción del trabajador/a.

Dichas horas no podrán acumularse al periodo vacacional.

- Veinte horas al año para acompañar a hijos menores de 14 años al médico.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las/os afectadas/os podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado durante diecinueve días que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.
- Asimismo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Artículo 15. - Licencias no retribuidas.

Con motivo de enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría en la misma situación, el hecho de la concesión implique la ausencia de todo el personal de esta categoría, siendo obligada su concesión en caso contrario. Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado de que ocurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

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

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

Artículo 16.- Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

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

Artículo 17. - Excedencia voluntaria.

El personal con al menos un año de antigüedad, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de 5 años.

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

Artículo 19. - Complemento económico en caso de Incapacidad Temporal (IT).

En caso de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o profesional, accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondien-

tes, la empresa complementará hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador/a del mes anterior a la baja desde el primer día, haya sido o no sustituido, durante doce meses.

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

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

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20. - Salario base.

El salario base de los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio para el año 2010, y con efectos desde el 1 de enero del mismo, es el que figura para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas. Estas tablas se corresponden con la aplicación de un incremento del 1 % sobre las resultantes tras llevar a efecto lo pactado en la disposición decimotercera del anterior convenio colectivo.

El incremento salarial para el año 2011 será el I.P.C. real del año 2010 más el 0,25%, garantizando en cualquier caso el incremento del 0,25%.

El incremento salarial para el año 2012 será el I.P.C. real del año 2011 más el 0,35%, garantizando en cualquier caso el 0,35%.

El incremento salarial para el año 2013 será el I.P.C. real del año 2012 más el 0,50%, garantizando en cualquier caso el incremento del 0,50%.

Artículo 21. - Cláusula de revisión salarial.

Si a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio el I.P.C. real superase el incremento pactado las empresas revisarán todos los conceptos retributivos del presente convenio con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada uno de los años, en todo lo que supere dicho incremento, sirviendo este nuevo salario para el cálculo de los salarios para el año siguiente. Dicho exceso se abonará de una sola vez tan pronto se constate el I.P.C. real.

La revisión salarial será operativa sólo para el año 2010.

Artículo 22. - Cláusula de actualización.

Si a la finalización de la vigencia del convenio la suma de los I.P.C. reales de los años 2011, 2012 y 2013 fuera superior a la suma de los incrementos pactados para estos años, las tablas salariales se actualizarán incrementándose en el porcentaje correspondiente al diferencial de las sumas indicadas, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.

Artículo 23. - Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, en la cuantía de una mensualidad de la totalidad de los emolumentos que el trabajador/a perciba, incluida la antigüedad en su caso.

La gratificación de verano se hará efectiva el día 15 de julio de cada año y la de Navidad el 22 de diciembre o la víspera de estos días cuando sean festivos.

Artículo 24.- Participación en beneficios.

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

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

Artículo 25.- Antigüedad.

Se mantendrán como consolidadas las cantidades individuales que a 31 de diciembre de 2001 se tengan reconocidas a cada trabajador/a por este concepto, que pasó a denominarse "Complemento Personal de Antigüedad Consolidada".

Este Complemento Personal de Antigüedad Consolidada no podrá ser absorbible ni compensable, y se incrementará todos los años en el porcentaje de subida de convenio.

Artículo 26.- Ayuda económica a los casados (para el Sector del Comercio Textil).

Los trabajadores/as casados/as percibirán, una gratificación anual en la cuantía de 428,47 €/ año o de 35,71 €/mes para el año 2010. En el supuesto de que el trabajador/a haga uso de la reserva establecida en el párrafo anterior y prefiera cobrar esta gratificación de una sola vez, la empresa vendrá obligada a abonarla durante el mes de septiembre de cada año.

CAPÍTULO V

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 27. - Seguro de vida e invalidez.

Las empresas vendrán obligadas a concertar, bien individualmente bien colectivamente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez absoluta o total derivada de accidente de trabajo incluidos los acaecidos "in itinere" o enfermedad profesional, que garantice a sus causahabientes el percibo de una indemnización equivalente a las siguientes cantidades para el año 2010:

- Por muerte: 11.404,21 €.
- Por invalidez: 22.117,25 €.

A partir del año 2011 y durante la vigencia del convenio, la cuantía será la siguiente:

- Por muerte: 12.500 €.
- Por invalidez: 23.500 €.

Artículo 28. - Jubilación anticipada.

Las empresas podrán pactar con los trabajadores/as la jubilación a los 64 años con derecho hasta el 100 por 100 de los derechos pasivos.

En este supuesto el empresario estará obligado a suscribir un nuevo contrato con las personas que figuren como desempleadas en las Oficinas de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas.

En el nuevo contrato que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del grupo profesional al que perteneciere el trabajador/a jubilado/a o de cualquier otro grupo profesional, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

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

Por otra parte, se establecen premios por jubilación. Aquellos trabajadores que, teniendo un mínimo de antigüedad de 10 años en la empresa, soliciten y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años y hasta los 63, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas en función de la edad en la que se produzca la baja y de acuerdo con el siguiente cuadro

- A los 60 años: 90 días de vacaciones.
- A los 61 años: 65 días de vacaciones.
- A los 62 años: 45 días de vacaciones.
- A los 63 años: 40 días de vacaciones.

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

Artículo 29. - Jubilación forzosa.

Los trabajadores/as se jubilarán con carácter forzoso al cumplir la edad ordinaria de jubilación a los 65 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubiertos como mínimo 35 años de cotización a la Seguridad Social o los exigidos legalmente en cada momento para tener derecho a percibir el 100 % de la pensión, así como cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.
- La empresa deberá tener al menos el 50 % del personal de su plantilla con contrato indefinido.

Artículo 30. - Jubilación parcial y contrato de relevo.

Al amparo del artículo 4.1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.

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

La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85%, el 15% de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa, aún cuando la empresa pueda optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de los servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

- Con 30 años o más de antigüedad en la empresa, se reconocen una dispensa absoluta en el trabajo.
- Con 25 años de antigüedad en la empresa y menos 30 años, se reconoce una dispensa del 80% del trabajo.
- Con 20 años de antigüedad en la empresa y menos 25 años, se reconoce una dispensa del 70% del trabajo.
- Con 15 años de antigüedad en la empresa y menos 20 años, se reconoce una dispensa del 60% del trabajo.
- Con 10 años de antigüedad en la empresa y menos 15 años, se reconoce una dispensa del 50% del trabajo.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los trabajadores y las empresas.

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

Artículo 31. - Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 17 no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2008 y 2009. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones para 2010.

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

En casos de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrá utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

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

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores/as y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

La representación legal de los trabajadores/as esta obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como conse-

cuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 32. - Acoso sexual.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndole el derecho de presentar denuncias.

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

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

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta grave, si tan conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

Artículo 33. - Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 34. - Salud laboral.

Artículo 1.- Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Artículo 2.- Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

Artículo 3.- A la firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran realizado las Evaluaciones de Riesgos, el Plan de Prevención o no haber elegido un Servicio de

Prevención, realizarán las consultas obligatorias a los/as representantes de los trabajadores/as, para poner en marcha su propio sistema de Prevención de Riesgos.

Artículo 4.- La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Artículo 5.- La Formación de los Delegados/as de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector, tendrán una duración de 80 horas y además asistirán a la formación continuada de todos los/as trabajadores/as. La formación será acreditada. Será impartida por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud.

Artículo 6.- Todas las empresas del sector, dentro del Plan de Prevención tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

Artículo 7.- Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador/a, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo, así como el conocimiento de la autoridad laboral competente.

Artículo 8.- La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.

Artículo 9.- Los Delegados/as de Prevención, con independencia de la procedencia de su designación y origen, tendrán un crédito adicional mensual, de 16 horas, cada uno de ellos, con posibilidad de acumulación, para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.

Artículo 10.- Para los Puestos de Trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en la Evaluaciones de Riesgos, los Comités de Seguridad y Salud o las Comisiones paritarias sectoriales establecerán sistemas de compensación horaria, con limitación de los tiempos de exposición cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados.

Artículo 11.- Entre las funciones y competencias de la Comisión Paritaria Sectorial se incluirá la protección de los

trabajadores/as sensibles a determinados riesgos, biológicamente disminuidos/as, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los Puestos de Trabajo compatibles, con relación a las Evaluaciones de Riesgos de las empresas.

Artículo 35. - Protección a la mujer embarazada.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales así como la Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral y la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 36. - Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente y hasta que finalice la suspensión por maternidad, o inmediatamente después de finalizada esta suspensión.

En caso de que el otro progenitor no trabaje, se podrá ejercer este derecho inmediatamente después de la finalización del permiso por nacimiento de hijo.

CAPÍTULO VI

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 37. - Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación de este Convenio se crea una Comisión Paritaria, formada por tres miembros de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales y tres miembros de cada una de las Centrales Sindicales de CC.OO. y U.G.T. que se reunirán cuando cualquiera de las partes lo considere oportuno o a petición de la autoridad laboral, bajo la presidencia de la persona que las partes designen o, en su defecto, la que nombre la autoridad laboral.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión será necesaria la paridad entre las representaciones de trabajadores/as y empresarios asistentes, exigiéndose como mínimo la asistencia de dos miembros de cada parte.

Las partes negociadoras del presente convenio entienden que el Sector de Comercio está sufriendo en la actualidad una profunda transformación en sus formatos de venta, al objeto de adecuar la estructura de los pequeños comercios a los retos que plantean las nuevas superficies de venta con horarios más amplios y ofertan concurrentes de ocio, por ello han convenido abrir un amplio debate de estudio sobre diversos temas constituyendo en el marco de este Convenio las siguientes Mesas de Estudio, sin perjuicio de otras que puedan advertirse necesarias:

- Mesa sobre jornada y tiempo de trabajo en el comercio.
- Mesa sobre relaciones empresa/trabajador/a en el pequeño comercio.
- Mesa sobre formación del Comerciante/Empresario /Trabajador/a del comercio.
- Mesa sobre conciliación de la vida familiar en el sector comercio.
- Mesa sobre prevención y salud laboral en el comercio.
- Mesa sobre formas de contratación aplicables en el sector comercio.

Entendiendo favorable la unificación del comercio con un único marco regulador que contempla las mismas condiciones para todos los trabajadores/as de este sector, las partes negociadoras consideran necesario constituir otra Mesa de Estudio para asimilar las categorías profesionales a una tabla única.

Las partes asumen el compromiso de convocar a la Comisión paritaria en el plazo máximo de seis meses a partir de la firma de este Convenio, para la formación de la Mesas que tendrán como máximo tres miembros de cada parte.

Las conclusiones que se obtengan de cada mesa, se concretarán, en su caso, en acuerdos, que se incorporarán al Texto del Convenio.

Artículo 38. - Comisión de seguimiento.

Se constituirá por las partes firmantes del acuerdo provincial de negociación incorporado al cuerpo de este Convenio, una Comisión de Seguimiento que se encargará de vigilar el mismo en toda su amplitud, para lo cual se reunirá al menos una vez cada tres meses o por razones de urgencia cuando cualquiera de las partes lo estimase suficiente.

CAPÍTULO VII

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 39. - Derechos sindicales.

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

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Las empresas reconocen el derecho de todos los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta

sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as en las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe efectuar la transferencia de la cantidad correspondiente. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

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

Artículo 40. - Sección Sindical.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: El presente Convenio ha sido suscrito entre representantes de CC.OO., U.G.T. y por la Asociación de Empresarios de Comercio Piel, Comercio Textil, Comercio de Droguería, Herboristería, Ortopedia, Perfumería y Plásticos y Mayoristas de Coloniales, Detallistas de ultramarinos y Supermercados de artículos de alimentación integrada en la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales.

Segunda: Todas aquellas materias no reguladas expresamente en este Convenio se regirán por las normas contenidas en el Acuerdo para el Comercio publicado en el BOE de 9 de abril de 1996 y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

Tercera: Pago de atrasos. - Se establece como fecha tope para el pago de atrasos treinta días a partir de la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

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

Quinta: A partir del año 2006 se estableció una única tabla de categorías profesionales correspondiente a la asimilación de las antiguas categorías profesionales de los subsectores de Comercio integrados en este Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria será el órgano competente para resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir en cuanto al encuadramiento de dichas categorías.

Sexta: Igualmente se establece un encuadramiento de subsectores de comercio referido a las tablas de aplicación, el cual se anexa (Anexo I) al presente Convenio Colectivo.

Séptima: La categoría de Dependiente de 4ª es para todos aquellos trabajadores/as con menos de dos años de experiencia en el sector o que ostenten la categoría de

Ayudante de Dependiente, desapareciendo ésta. En consecuencia y para todos los trabajadores/as regulados por este Convenio Colectivo:

- *Dependiente de 1ª:* Es el trabajador/a con más de ocho años de experiencia en el sector.
- *Dependiente de 2ª:* Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.
- *Dependiente de 3ª:* Es el trabajador/a con más de dos años de experiencia en el sector.
- *Dependiente de 4ª:* Es el trabajador/a con menos de dos años de experiencia en el sector.
- *Cajero/a de 1ª:* Es el trabajador/a con más de ocho años de experiencia en el sector.
- *Cajero/a de 2ª:* Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.
- *Cajero/a de 3ª:* Es el trabajador/a con más de dos años de experiencia en el sector.
- *Cajero/a de 4ª:* Es el trabajador/a con menos de dos años de experiencia en el sector.
- *Profesional de Oficio de 1ª:* Es el trabajador/a con más de ocho años de experiencia en el sector.
- *Profesional de Oficio de 2ª:* Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.
- *Profesional de Oficio de 3ª:* Es el trabajador/a con más de dos años de experiencia en el sector.
- *Oficial Administrativo de 1ª:* Es el trabajador/a con más de ocho años de experiencia en el sector.
- *Oficial Administrativo de 2ª:* Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.
- *Oficial Administrativo de 3ª:* Es el trabajador/a con menos de cuatro años de experiencia en el sector.

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

Novena: En los contratos regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como los restantes temporales, podrán convertirse en contratos para fomento de la contratación indefinida en las condiciones y beneficios que legalmente se establezcan.

Décima: Contratos eventuales.- Podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de producción por una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

Undécima: Se estará a los acuerdos entre CEOE y las Centrales Sindicales relativos a formación continua.

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

Decimotercera: Continuando con el proceso de convergencia de tablas salariales, que pasarán a ser dos en un período más allá de la vigencia del presente convenio:

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

El procedimiento para conseguir esta convergencia en todas las tablas será:

1. Las tablas del subsector de comercio general continuarán el proceso de convergencia pactado en el convenio anterior llegando así a equipararse a las de su grupo en el año 2012.
2. Durante la vigencia de este convenio las categorías cuyo salario sea inferior al de referencia de su grupo se incrementarán la cantidad de 10 € al mes cada uno de los años, salvo que antes lleguen a alcanzar ese salario de referencia.

La Comisión Paritaria se reunirá anualmente para, la elaboración definitiva de las tablas salariales siguiendo los criterios establecidos, y será el órgano competente para resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir al respecto.

Decimocuarta: Las ocho horas de libre disposición responden a cualquier necesidad de los trabajadores/as, que no estén contempladas como permiso retribuido, incluso conveniencias.

Las horas responden con carácter general a necesidades puntuales y fraccionarias (asistencia a instituciones, visitas médicas, etc.)

Estas horas anuales de libre disposición se solicitarán a la empresa con cinco días de antelación, salvo casos de urgencia que se solicitarán con la antelación posible y se contestarán con la máxima rapidez por la empresa. Se entenderá en todo caso admitida esta licencia si en cinco días laborales no se ha contestado en las no urgentes.

No será precisa la justificación posterior de la licencia, pero si la comunicación anterior a la misma.

Estas horas pueden ser consumidas siempre y cuando no afecte a más del 15 % del total de la plantilla, ni supere el 15% de cada sección o unidad organizativa.

La fracción se considerará como entero.

ANEXO I

ENCUADRAMIENTO DE SUBSECTORES DEL CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

CONVENIO APLICACIÓN: COMERCIO DEL METAL

COD_CNAE2009 TÍTULO_CNAE2009

| | |
|------|---|
| 46 | Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas |
| 4613 | Intermediarios del comercio de la madera y materiales de construcción |
| 4616 | Intermediarios del comercio de textiles, prendas de vestir, peletería, calzado y artículos de cuero |
| 4617 | Intermediarios del comercio de productos alimenticios, bebidas y tabaco |
| 4618 | Intermediarios del comercio especializados en la venta de otros productos específicos |
| 4619 | Intermediarios del comercio de productos diversos |

| | |
|------|---|
| 463 | Comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco |
| 4631 | Comercio al por mayor de frutas y hortalizas |
| 4634 | Comercio al por mayor de bebidas |
| 4636 | Comercio al por mayor de azúcar, chocolate y confitería |
| 4637 | Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias |
| 4638 | Comercio al por mayor de pescados y mariscos y otros productos alimenticios |
| 4639 | Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco |
| 4641 | Comercio al por mayor de textiles |
| 4642 | Comercio al por mayor de prendas de vestir y calzado |
| 4676 | Comercio al por mayor de otros productos semielaborados |
| 471 | Comercio al por menor en establecimientos no especializados |
| 4711 | Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco |
| 4719 | Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados |
| 472 | Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en establecimientos especializados |
| 4721 | Comercio al por menor de frutas y hortalizas en establecimientos especializados |
| 4723 | Comercio al por menor de pescados y mariscos en establecimientos especializados |
| 4725 | Comercio al por menor de bebidas en establecimientos especializados |
| 4726 | Comercio al por menor de productos de tabaco en establecimientos especializados |
| 4729 | Otro comercio al por menor de productos alimenticios en establecimientos especializados |
| 4751 | Comercio al por menor de textiles en establecimientos especializados |
| 4759 | Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados |
| 4764 | Comercio al por menor de artículos deportivos en establecimientos especializados |
| 4765 | Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados |
| 477 | Comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados |
| 4771 | Comercio al por menor de prendas de vestir en establecimientos especializados |
| 4772 | Comercio al por menor de calzado y artículos de cuero en establecimientos especializados |
| 4774 | Comercio al por menor de artículos médicos y ortopédicos en establecimientos especializados |
| 4775 | Comercio al por menor de productos cosméticos e higiénicos en establecimientos especializados |
| 4781 | Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en puestos de venta y en mercadillos |
| 4782 | Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y en mercadillos |
| 7721 | Alquiler de artículos de ocio y deportivos |
| 7722 | Alquiler de cintas de vídeo y discos |
| 7729 | Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico. |

COMERCIO GENERAL – TABLAS SALARIALES 2010

| | TEXTIL | PIEL | DROGUERÍA | ALIMENTACIÓN | PESCADOS | GENERAL | MUEBLE |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| NIVEL I | | | | | | | |
| Director Gerente | 1243,41 € | 1243,41 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1033,47 € | 1403,94 € |
| Titulado Superior | 1172,26 € | 1172,26 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1033,47 € | 1403,94 € |
| NIVEL II | | | | | | | |
| Jefe de Personal | 1140,24 € | 1140,24 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1037,94 € | 1339,17 € |
| Jefe de Compras | 1140,24 € | 1140,24 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1037,94 € | 1339,17 € |
| Jefe de Ventas | 1140,24 € | 1140,24 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1037,94 € | 1339,17 € |
| Jefe de Administración | 1106,33 € | 1106,33 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1037,94 € | 1339,17 € |
| Encargado General | 1116,05 € | 1116,05 € | 1090,31 € | 1090,31 € | 1090,31 € | 1037,94 € | 1339,17 € |
| Titulado Grado Medio | 1071,49 € | 1071,49 € | 1071,49 € | 1071,49 € | 1071,49 € | 1037,94 € | 1339,17 € |
| NIVEL III | | | | | | | |
| Jefe de Tienda | 1140,24 € | 1140,24 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1077,42 € | 1023,94 € | 1306,01 € |
| Jefe de Almacén | 1071,49 € | 1071,49 € | 1071,49 € | 1071,49 € | 1071,49 € | 1023,94 € | 1306,01 € |
| NIVEL IV | | | | | | | |
| Encargado de Tienda | 1116,05 € | 1116,05 € | 1005,72 € | 1005,72 € | 1005,72 € | 963,09 € | 1211,73 € |
| Oficial Adm. de 1ª | 1017,94 € | 1017,94 € | 972,40 € | 972,40 € | 972,40 € | 963,09 € | 1211,73 € |
| Escaparartista | 1050,82 € | 1050,82 € | 1005,72 € | 1005,72 € | 1005,72 € | 963,09 € | 1211,73 € |
| Viajante sin comisión | 1038,67 € | 1038,67 € | 1005,72 € | 1005,72 € | 1005,72 € | 963,09 € | 1211,73 € |
| NIVEL V | | | | | | | |
| Dependiente de 1ª | 1014,61 € | 1014,61 € | 919,03 € | 919,03 € | 919,03 € | 883,42 € | 1079,94 € |
| Cajero de 1ª | 1035,58 € | 1035,58 € | 884,91 € | 884,91 € | 884,91 € | 883,42 € | 1079,94 € |
| Oficial Adm. de 2ª | 967,46 € | 967,46 € | 884,91 € | 884,91 € | 884,91 € | 883,42 € | 1079,94 € |
| Profesional de Oficio de 1ª | 864,73 € | 864,73 € | 874,91 € | 874,91 € | 874,91 € | 874,91 € | 1079,94 € |
| Chofer/Conductor/Repartidor | 900,96 € | 900,96 € | 900,96 € | 900,96 € | 900,96 € | 883,42 € | 1079,94 € |
| NIVEL VI | | | | | | | |
| Dependiente de 2ª | 911,73 € | 911,73 € | 866,95 € | 866,95 € | 866,95 € | 831,68 € | 978,76 € |
| Cajero de 2ª | 899,47 € | 899,47 € | 832,43 € | 832,43 € | 832,43 € | 831,68 € | 978,76 € |
| Oficial Administrativo de 3ª | 854,73 € | 854,73 € | 832,43 € | 832,43 € | 832,43 € | 831,68 € | 978,76 € |
| Profesional de Oficio de 2ª | 854,73 € | 854,73 € | 832,43 € | 832,43 € | 832,43 € | 831,68 € | 1015,14 € |
| Mozo especializado | 859,34 € | 859,34 € | 859,34 € | 859,34 € | 859,34 € | 831,68 € | 993,55 € |
| NIVEL VII | | | | | | | |
| Profesionales de Oficio de 3ª | 854,73 € | 854,73 € | 780,20 € | 780,20 € | 780,20 € | 771,23 € | 952,66 € |
| Dependiente de 3ª | 854,73 € | 854,73 € | 780,20 € | 780,20 € | 780,20 € | 771,23 € | 952,66 € |
| Cajero de 3ª | 854,73 € | 854,73 € | 780,20 € | 780,20 € | 780,20 € | 771,23 € | 950,38 € |
| Auxiliar Administrativo | 774,66 € | 774,66 € | 774,66 € | 774,66 € | 774,66 € | 771,23 € | 950,38 € |
| Mozo | 854,73 € | 854,73 € | 846,73 € | 846,73 € | 846,73 € | 771,23 € | 950,38 € |
| Viajante con comisión | 770,20 € | 770,20 € | 770,20 € | 770,20 € | 770,20 € | 771,23 € | 854,73 € |
| Conserje de Lonja | | | | | 830,44 € | | |
| NIVEL VIII | | | | | | | |
| Dependiente de 4ª | 723,78 € | 723,78 € | 696,36 € | 696,36 € | 696,36 € | 691,90 € | 950,38 € |
| Cajero de 4ª | 723,78 € | 723,78 € | 696,36 € | 696,36 € | 696,36 € | 691,90 € | 950,38 € |
| Personal de limpieza | 702,37 € | 702,37 € | 702,37 € | 702,37 € | 702,37 € | 697,23 € | 702,37 € |

| | |
|---|----------|
| Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años | 633,30 € |
|---|----------|

2209

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

En el expediente de conciliación número **34/2010/749**, seguido a instancia de Rebeca García Mota, frente a Mª Soledad Polo Martín, en reclamación de Despido, esta Oficina Territorial de Trabajo, en virtud de las facultades conferidas por el Real Decreto 831/85, de 30 de mayo,

acuerda citar a la empresa, a instancia de parte, para que comparezca el próximo **día 6 de julio de 2010, a las 09:55 horas**, ante la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sita en Palencia, Avda. Doctor Cajal, 4-6, al objeto de celebrar el pertinente Acto de Conciliación, obrando en el expediente copia de la papeleta de demanda a disposición de los interesados.

Y para que así conste y sirva de citación a la Empresa precitada, expido y firmo la presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Palencia, 22 de junio de 2010. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

2390