



BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

EXTRAORDINARIO CORRESPONDIENTE AL DIA 10 DE AGOSTO DE 2006

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEON
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ZAMORA
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

Código convenio 4900505. Expte. 35/06. Ref. CLC

Convenio Colectivo del Sector de Comercio en General

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector de Comercio en General de Zamora, código convenio 4900505, suscrito con fecha 4 de julio de 2006: de una parte, por la asociación empresarial AZECO (CEOE-CEPYME), y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, así como en los artículos 2, 4 y 5 de la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios de esta Oficina Territorial de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a 26 de julio de 2006.—El Jefe de la OTT; P.A., la Secretaria Técnica, Carmen Prieto Arias.

Convenio Colectivo Provincial de Comercio en General

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo que suscriben

la Asociación Zamorana de Empresarios de Comercio en General "AZECO" y las Centrales Sindicales UGT y CC OO será de aplicación para todas las empresas cuya actividad principal sea la de Comercio en General, independientemente de cual fuese la forma jurídica de su constitución, establecidas en la provincia de Zamora y para todos los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten servicios en ellas.

Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.- Este Convenio que sustituye y anula al anterior vigente en la actualidad, tendrá una duración de tres años desde el 1/1/06 hasta el 31/12/08.

Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.- Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2008. No obstante su contenido se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto en cuanto se firme el nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 4º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.- Se respetarán las condiciones mínimas de derecho necesario reconocidas a los trabajadores por el Estatuto de los Trabajadores, y demás Reglamentaciones y Legislación laboral, sin perjuicio de las personales más beneficiosas y de las mejoras que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

CAPITULO II CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6º.- Jornada laboral.- Dejando claramente establecido que el horario comercial es independiente y distinto del horario laboral y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada laboral, en cómputo anual, es la que resulta de las previsiones establecidas so-

bre la materia en este capítulo, determinándose que la jornada ordinaria semanal, será de lunes a sábado y no excederá de 40 horas de trabajo efectivo en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre y de 39 horas semanales en los restantes meses del año. El cómputo anual de la jornada es de 1.780 horas de trabajo efectivo.

Artículo 7º.- TARDES DE SABADOS.- Con carácter general no se trabajará la jornada de tarde de los sábados de los meses de julio y agosto, pudiendo hacerlo el resto del año.

Asimismo, se faculta a las empresas para que en los meses en que pueda trabajarse las tardes de los sábados, puedan establecer, en todo o en parte, la obligación de trabajar en la jornada de los sábados.

Los trabajadores que presten servicio en las tardes de los sábados tendrán derecho a un descanso en los términos que se dirá y que se establecerá mediante turnos que fijará el empresario de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Aquellos operarios que trabajen durante dos o más tardes por mes, podrán optar por acumular dos medias jornadas de los correspondientes descansos compensatorios, en un día completo que deberá ser fijado de acuerdo entre empresario y trabajador y que deberá disfrutarse dentro del mes siguiente a la fecha de origen de dichos descansos compensatorios.

Todo trabajador tiene derecho a no trabajar la tarde de un sábado cada mes de los meses en que es posible el trabajo en las tardes de los sábados.

Los trabajadores conocerán la última semana de cada mes, las tardes de los sábados que habrán de trabajar durante el mes siguiente.

Artículo 8º.- TRABAJO EN FESTIVOS.- Los comercios podrán abrir un máximo de cuatro domingos o festivos al año. Anualmente se reunirá la Comisión Paritaria comunicando la parte empresarial a la representación sindical las cuatro fechas que elige dentro de las que previamente haya posibilitado la Junta de Castilla y León.

Las empresas que abran sus establecimientos podrán hacerlo con la totalidad o parte de su plantilla, siendo obligatoria la asistencia al trabajo para los trabajadores que indique la dirección de la empresa.

La jornada durante la semana que se trabaje algún festivo no superará la duración de la jornada semanal normal en los términos recogidos en el articulado 6º del presente Convenio.

La compensación económica por trabajo en festivos será la que se contempla en el artículo 21 titulado "Plus Festivos".

Artículo 9º.- CALENDARIO LABORAL.- En lugar visible de cada centro de trabajo deberá estar expuesto un calendario laboral que comprenda la distribución de la jornada, diferenciando los meses que se trabajará el sábado tarde de los que no se trabaje, así como el horario de trabajo. Dicho calendario deberá estar expuesto antes de concluir el primer mes de cada año natural.

Artículo 10º.- HORARIO COMERCIAL.- El horario comercial será el que libremente establezcan las empresas con las siguientes consideraciones:

a) El horario de apertura no podrá ser anterior a las 10 horas y el cierre no podrá prolongarse más allá de las 21 horas. Excepcionalmente podrá autorizarse la apertura a las 9,30 horas.

b) Los trabajadores tienen derecho a un descanso de dos horas y media entre el final de la jornada de mañana y el comienzo de la jornada de tarde. Los comercios pueden permanecer abiertos ininterrumpidamente desde la apertura por la mañana hasta el cierre a las 21,00 horas.

Artículo 11º.- FIESTAS LOCALES.- Se señalan en todas las poblaciones de la provincia de Zamora como no laborables tres tardes, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

La Comisión Paritaria, en Zamora capital, podrá sustituir una de dichas tres tardes por la tarde del Cristo de Morales del Vino. Asimismo, la Comisión Paritaria podrá modificar las tardes por las fechas que estime convenientes, quedando autorizada expresamente para ello por la Comisión Negociadora.

Artículo 12º.- VACACIONES.- Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones, cualquiera que sea su categoría profesional. Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación podrá ser sustituido su disfrute por cuantía económica alguna, viniendo las empresas obligadas a elaborar un calendario de vacaciones, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, con dos meses de antelación a la fecha de su efectivo disfrute. En el supuesto de que no existiera acuerdo en la confección del calendario, el disfrute de las mismas se realizará en los siguientes periodos:

1. Dieciocho días se disfrutarán ininterrumpidamente, entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

2. Los doce días restantes se disfrutarán ininterrumpidamente, en los restantes meses, cuando lo determine la empresa.

El período de treinta días naturales señalados en el párrafo primero, serán disfrutados por aquellos trabajadores que hayan cumplido en la empresa, como mínimo, un año de antigüedad en concepto de servicios prestados.

Artículo 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Ante la grave situación de paro existente en la provincia y en el ánimo de favorecer la creación de empleo, ambas partes, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Se suprimirán las horas extraordinarias con carácter habitual.

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

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

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, comprometiéndose ambas partes a la creación de un

puesto de trabajo por cada mil quinientas horas extraordinarias realizadas en un año dentro de cada centro de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas en descanso, o subsidiariamente, retribuidas, en el porcentaje, en ambos casos del 150% sobre la hora ordinaria. Para fijar el importe de la hora ordinaria se dividirá la retribución anual entre 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Artículo 14º.- LICENCIAS.- El personal afectado por este Convenio previo aviso y con justificación, tendrá derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se indican:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días.
- b) Muerte del cónyuge, padres, hijos y familiares consanguíneos o afines hasta el 2.º grado: 4 días.
- c) Muerte de familiares consanguíneos o afines hasta el 3.º grado: 2 días.
- d) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos y familiares consanguíneos o afines hasta el 2.º grado: 3 días.
- e) Matrimonio de hijos, padres y familiares consanguíneos o afines hasta el 2.º grado: 1 día.
- f) Nacimiento de un hijo o adopción: 4 días, incrementándose un día más (en caso de parto múltiple) por cada hijo a partir del segundo inclusive.
- g) Traslado de vivienda: 2 días.
- h) El tiempo necesario para asistir a exámenes, previa justificación por escrito y el tiempo necesario para cumplir un deber público, personal o inexcusable.
- i) El tiempo para asistir a consulta médica, con el debido justificante.
- j) Dos horas al mes durante la jornada laboral para compras o necesidades personales.
- k) Un día por asuntos propios para los años 2006, 2007 y dos días para el 2008.

Para los casos previstos en los apartados a), b), c), d) e) y f), se ampliarán en dos días más, si los hechos suceden a más de 100 km de la residencia del trabajador.

Las licencias relacionadas en el presente convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el Registro que al efecto tenga la Administración.

Artículo 15º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Artículo 16º.- LACTANCIA: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma.

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

Artículo 17º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO: Las partes negociadoras de este Convenio quieren dejar constancia expresa del contenido del artículo 48.4 del Estatuto de los Tra-

bajadores, en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento del mismo entre los trabajadores y empresarios del Comercio, en relación con los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento:

1.- EN EL SUPUESTO DE PARTO.

El permiso de maternidad (de 16 semanas de duración), que disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, podrá distribuirse a opción de la interesada -madre-, entre la madre y el padre (cuando ambos trabajen). A tales efectos, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente 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 periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En los casos de disfrute simultáneo de los periodos 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.

2.- EN LOS SUPUESTOS DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO -PREADOPTIVO O PERMANENTE.

Cuando se trate de menores de 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.

En el caso de menores mayores de seis años, la duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por su circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En lo supuestos de adopción internacional, cuando sea necesarios el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo (48 E.T.), podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los periodos de suspensión a que se ha hecho referencia anteriormente (parto, adopción y acogimiento), podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

CAPITULO III CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 18º.- RETRIBUCIONES.- Los salarios que percibirán los trabajadores afectados por el presente Convenio, serán los que se fijan en la tabla salarial del Anexo I.

Si el IPC del año 2006 supera a lo largo del año el I.P.C. previsto (2 por ciento) se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre el IPC real y el 2%. Referida cláusula de revisión que tendrá carácter retroactivo, desde el 1/01/06 se aplicará sobre los salarios vigentes al 31-12-05.

Artículo 19º.- SALARIOS PARA LOS AÑOS 2007 y 2008.- Para el año 2007 se incrementarán los salarios en el porcentaje del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para dicho año más el 0,75 por ciento. Si el IPC de referido año supera el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año se llevará a cabo una revisión salarial en los mismos términos que los señalados para el año 2006, es decir, diferencia entre el IPC previsto e IPC real.

Para el año 2008 el incremento será del IPC previsto por el Gobierno más 1,00 por ciento con cláusula de revisión en los mismos términos que los señalados para el año 2006, es decir diferencia entre IPC previsto e I.P.C. real.

Artículo 20º.- ANTIGÜEDAD.- Desde el 7-VI-00 no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando, desde entonces, por tanto, suprimido.

Los trabajadores que en la actualidad estén percibiendo el complemento de "Plus de antigüedad consolidada" lo seguirán percibiendo en la misma cuantía que no sufrirá variación.

Dicho Plus de antigüedad consolidada será cotizable a la Seguridad Social y se abonará asimismo en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 21º.- PLUS FESTIVOS.- Los trabajadores que realicen su actividad laboral los festivos que dentro de los fijados en el presente Convenio le indique la empresa, tendrán derecho a una compensación económica de cuarenta y siete euros (47 Euros) por cada domingo o festivo trabajado. Dicha cantidad se reflejará en la nómina mensual teniendo la consideración de concepto cotizable y con la denominación de "Plus Festivos".

Artículo 22º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Todos los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias de 30 días cada una en las fechas siguientes: primera quincena de julio, Navidad y primera quincena de marzo, esta última como paga de beneficios. Se abonarán a razón del salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Artículo 23º.- DIETAS.- Los trabajadores percibirán en concepto de dietas las cantidades de 10,08 euros por media dieta y 26,87 euros por dieta completa, siempre que por motivos laborales necesite desplazarse a otra localidad distinta de su centro de trabajo. El importe de las referidas dietas se incrementará en los años 2007 y 2008 en el porcentaje que se incrementen los salarios.

En el supuesto de que referida cantidad no alcance el coste que le supone al trabajador los conceptos que configuren en el importe de la dieta, el trabajador deberá presentar las facturas comprobantes a la empresa y ésta se verá obligada a abonarlas con el tope del 25% sobre la cuantía fijada para la dieta completa o concepto correspondiente. Asimismo, si el importe de las facturas fuese inferior al fijado para la dieta, la empresa abonará solamente el importe de dichas facturas.

CAPITULO IV REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24º.- La empresa podrá 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 25º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 26º.- 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 en un 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 en 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 debidas.

9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 27º.- 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 quienes se encuentren 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 causa justificada de dos días en seis meses.

9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 28.- 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, maquinarias, 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 o 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 aquélla.

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 manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constituidos una falta grave.

14.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

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 29.- REGIMEN DE SANCIONES.- Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo, La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá documenta-

ción escrita el 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 30.- SANCIONES MAXIMAS.- Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1ª.- Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º.- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º.- Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 31.- PRESCRIPCION.- 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 muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO V DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 32.- DERECHOS SINDICALES.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 33.- TABLÓN DE ANUNCIOS.- En aquellas empresas donde haya representantes legales de los trabajadores, se colocará un tablón de anuncios de 0,80 por 0,60 metros fuera de la zona destinada al público y en lugar visible para los trabajadores para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- COMPRAS DE USO PROPIO.- El personal afectado por el presente Convenio, así como su cónyuge e hijos que dependan directamente del trabajador, podrán adquirir las compras de uso personal en la empresa en que presten sus servicios con un descuento del 20 por ciento sobre el precio de venta al público, exceptuando los artículos de liquidaciones, y rebajas.

Artículo 35.- RECONOCIMIENTO MEDICO.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Como norma general, se efectuará coincidiendo con horario laboral. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Artículo 36.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 37.- INCAPACIDAD TEMPORAL.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa

completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Artículo 38°.- **CONTRATO EVENTUAL.**- Se fija en doce meses dentro de un período de dieciocho meses, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a los que se refiere el artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores en su redacción del Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre. La indemnización de conclusión se fija en un día de salario por mes trabajado.

Artículo 39°.- **EMPLEO Y CONTRATACION.**- Se establece que en este sector la contratación indefinida pasará a ser la norma y, la contratación temporal la excepción, y se insta a todos los empresarios a aprovechar las subvenciones para hacer contratos indefinidos desde el principio de la relación laboral y asimismo a transformar los contratos de relevo, formación y prácticas en contratos indefinidos.

Artículo 40°.- **DOMICILIACION DE NOMINAS.**- Se recomienda la domiciliación de las nóminas en Entidades Financieras con el fin de que las empresas y todos los trabajadores puedan acogerse a los beneficios que estas Entidades ofrecen, como préstamos y créditos, pólizas de seguros de accidentes o indemnizaciones en caso de muerte o invalidez que suelen concertar con compañías de seguros.

Artículo 41°.- **FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.**- El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las empresas.

El tiempo de asistencia a los cursos, si estos fueran durante la jornada laboral, se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 42°.- **JUBILACION.**- Para poder acogerse a la jubilación a los 64 años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 43°.- **ROPA DE TRABAJO.**- En todos aquellos centros de trabajo en que el empresario exija la utilización de ropa de trabajo específica estará obligado a facilitar la misma gratuitamente a sus trabajadores, en la cantidad que el uso normal y el deterioro exija, con un mínimo de dos y máximo de cuatro prendas o uniformes.

Artículo 44°.- **COMISION PARITARIA.**- Para la interpretación y vigilancia de este convenio y sin perjuicio de las acciones individuales, se constituye una Comisión Mixta integrada por representantes de los trabajadores y empresarios, de entre los que forman parte de la Comisión Negociadora.

Serán funciones de esta Comisión :

a) Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en este Convenio.

b) Informar, previa y preceptivamente de la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación de este Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Servir de mediadora para resolver los conflictos colectivos que afecten a estos sectores.

La Comisión Mixta a los efectos señalados en los apartados anteriores, se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integran.

Artículo 45°.- **CLAUSULA DE DESCUELGUE.**- Los porcentajes de incremento salarial establecidos en la tabla anexa no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año que se pretenda el descuelgue.

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

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

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

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y en función de los 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 la situación de pérdidas.

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

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

Artículo 46°.- **NIVELES SALARIALES.**- Las distintas categorías profesionales se agrupan en los diferentes niveles salariales que se especifican:

NIVEL I: Jefes. Técnicos Titulados Superiores. Directores.

NIVEL II: Dependiente de 1ª. Titulado Grado Medio. Profesional de Oficio de 1ª. Contable. Cajero. Encargado. Viajante. Corredor de Plaza. Oficial Administrativo. Escaparatista.

NIVEL III: Dependiente de 2ª. Profesional de Oficio de 2ª. Auxiliar de Caja. Auxiliar Administrativo. Montador. Repartidor.

NIVEL IV: Ayudante. Telefonista. Ordenanza. Mozo especializado. Personal de Limpieza.

NIVEL V: Trabajadores de 16 y 17 años.

El dependiente de 2.^a ascenderá automáticamente a la categoría de dependiente de 1.^a siempre que haya trabajado en la empresa como dependiente de 2.^a durante un período de tres años.

CLAUSULA ADICIONAL.- Los atrasos surgidos por la aplicación del presente Convenio deberán ser abonados por las empresas dentro del mes siguiente a la publicación oficial del presente Convenio.

CLAUSULA FINAL.- A la conclusión del presente Convenio, las partes se comprometen a intentar llevar a cabo la negociación de un Convenio único que englobe los sectores de comercio en General, Textil y Piel de la provincia de Zamora.

Anexo I

TABLA SALARIAL COMERCIO EN GENERAL

(DESDE EL 1 DE ENERO DE 2006 AL 31 DE DICIEMBRE 2006)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	CÓMPUTO ANUAL/EUROS
I	947	14.205
II	871,50	13.072,50
III	789	11.835
IV	778	11.670
V	Salario Mínimo Profesional	

Anexo II

MODELO INDICATIVO DE FINIQUITO

Se recomienda la utilización del siguiente modelo de finiquito:

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

DECLARA

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

Indicada cantidad se desglosa de la forma siguiente:

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

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

Y en prueba de conformidad, firmo el presente recibo de finiquito.

En, a de de

NO desea la asistencia
de la representación legal

SÍ desea la asistencia
de la representación legal

Fdo.: EL TRABAJADOR

Fdo.: EL TRABAJADOR

Por la representación legal

OBSERVACIONES:

El presente modelo de finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador durante los 10 días siguientes a la conclusión de la relación laboral para que formule, si procediese, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

R-4020