

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

Visto el texto del convenio colectivo provincial del sector del COMERCIO de la provincia de Soria, suscrito de una parte por FOES y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO., esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ACUERDA:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

ACTA FINAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE SORIA.**Asistentes:***Por FOES:*

D. Marcos Martínez Castellano

D. Javier de Marcos Crespo

D. Juan Pablo Rubio Ruiz

Dña. Judit Borobio Sanz (Asesora)

Por UGT:

Dña. Azucena Pérez Álvarez

Por CC.OO.:

Dña. Gemma Borque Gonzalo

Dña. Ana Carmen Marina Miranda

Dña. Azahara Revilla

Dña. Ana Griselda Marina Ransanz

Dña. Nieves Ramos Fernandez

En Soria, siendo las 11 :00 horas del día 3 de agosto de 2023 se reúnen en los locales de FOES las personas relacionadas al margen, al objeto de continuar las negociaciones del Convenio Colectivo expresado en el encabezamiento.

Abierta la reunión FOES y las Asociaciones de comercio, CCOO, siendo el sindicato mayoritario, reconocen haber llegado a un acuerdo final en la negociación del Convenio, ratificando los puntos planteados en la última reunión de negociación.

UGT manifiesta que el acuerdo alcanzado en la última reunión no ha sido ratificado en dos asambleas de trabajadores.

Seguidamente y tras la redacción definitiva del texto íntegro del convenio, se procede a dar lectura, siendo aprobado por FOES y las Asociaciones de comercio CCOO y siendo firmadas todas sus hojas de los ejemplares que se adjuntan a la presente acta.

BOPSO-99-30082023



Se acuerda remitir el Convenio a la autoridad laboral para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta y a un solo efecto, en el lugar y fecha del encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR COMERCIO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Organizaciones empresariales Sorianas (FOES), Federación de Empresarios de Comercio de Soria (FEC SORIA), Asociación Soriana de Vendedores de Prensa, Revistas y Publicaciones, Asociación Soriana de Empresarios de Venta y Reparación Neumáticos de Soria, Asociación Soriana de Reparación y Venta de Maquinaria Agrícola (ASEMA), Asociación Soriana de Empresas Distribuidoras de Productos Fitosanitarios (ASOEFIT), y de la otra por Comisiones Obreras (CC.OO).

CAPÍTULO I Ámbito y Denuncia

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.— El presente Convenio afecta a empresas y personas trabajadoras incluidos en el campo de aplicación del I Acuerdo Marco del Comercio, de fecha 2 de febrero de 2012 y publicado en el BOE el 20 de febrero de 2012 que fue suscrito de una parte, la Confederación Española de Comercio y la Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución y de otra parte, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería y Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras.

Artículo 2. Ámbito territorial.— El presente Convenio será de aplicación para las empresas y personas trabajadoras incluidos en el ámbito territorial de Soria y su provincia.

Artículo 3. Vigencia.— El presente Convenio, cuya duración será de tres años, entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4. Prórroga y denuncia.— El presente Convenio, al término de su vigencia quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación de ningún tipo, prorrogándose en todos sus contenidos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que le sustituya.

CAPÍTULO II Absorción y compensación

Artículo 5. Absorción y compensación.— Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados.

Artículo 6. Garantía “ad personam”.— Se respetarán las situaciones personales que globalmente exceden del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente “ad personam”. Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

CAPÍTULO III Condiciones económicas

Artículo 7. Salario.— El salario para el año 2023 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 2022 en un 4%. Adaptación a SMI anual de las categorías que queden por debajo, con una diferencia de 80 euros anuales. Tablas salariales 2023 anexa al presente Convenio Colectivo.



El salario base para el año 2024 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 2023 en un 3,25%. Tablas salariales 2024 anexa al presente Convenio Colectivo.

El salario base para el año 2025 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 2024 en un 3,25%.

Revisión salarial para 2024 y 2025:

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3,25%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3,25%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Artículo 8. Complementos de vencimiento superior al mes.— Las personas trabajadoras tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad del salario convenio fijado en el anexo más antigüedad y que se devengarán el 30 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

El derecho al percibo de estas pagas será proporcional al tiempo de trabajo, devengándose de conformidad con el salario vigente en el momento del devengo.

Artículo 9. Complemento de antigüedad.— A los salarios del Convenio se adicionarán, en su caso los complementos de antigüedad.

Se percibirán cuatrienios del 5% del salario de este convenio, con un máximo de cuatro cuatrienios (20%).

A estos efectos, para el cálculo de la antigüedad, se computará desde el día de ingreso del trabajador/trabajadora en la empresa incluido el período de aprendizaje o categoría asimilada (aspirante, pinche y botones).

Artículo 10. Plus de nocturnidad.— Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 22%, sobre el salario base.

Artículo 11. Complemento para Personal auxiliar administrativo y Personal ayudante de dependiente.— El personal auxiliar administrativo y el personal ayudante de dependiente, cuando lleven cinco años de servicio en una empresa de esa misma categoría y no hubiera vacante de personal oficial o dependiente se le incrementará su sueldo en el 50% de la diferencia de su salario y el del personal oficial o dependiente y a los 10 años y en las mismas circunstancias el 100% aun cuando siga teniendo la categoría de personal auxiliar administrativo o personal ayudante de dependiente.

Artículo 12.— Con el fin de premiar a aquellos productores que durante 25 años prestaron su servicio en la misma empresa, contribuyendo con su lealtad a su desenvolvimiento y auge, se les satisfará un premio en metálico por una sola vez, en la cuantía de una mensualidad del salario real percibido en el mes anterior al cumplimiento de dicha edad, con un mínimo de 200 euros, premio que se abonará a los productores al servicio de la empresa con 25 años de trabajo ya alcanzados y a aquellos que los alcancen en lo sucesivo, pagadera por una sola vez y dentro del año que cumplan la edad.

CAPÍTULO IV Jornada y vacaciones

Artículo 13. Jornada.— El personal comprendido en el presente Convenio tendrá una jornada de trabajo en cómputo semanal de 40 horas. En cómputo anual será de 1.790 horas en 2023, 2024 y 2025.



Descansos en sábados y domingos:

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, las personas trabajadoras con cinco o más días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de dos fines de semana de descanso al año en los que se comprendan el sábado y el domingo. Para ello, la persona trabajadora deberá solicitarlo con anterioridad a la planificación mensual y se concederá de mutuo acuerdo.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a las personas trabajadoras cuyo principal objeto del contrato de trabajo sea cubrir los trabajos en festivos y/o fines de semana.

Artículo 14. Vacaciones.— Todos los trabajadores/trabajadoras, con un año de servicio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional en caso de llevar menos tiempo.

La fecha de celebración de vacaciones se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/trabajadoras, quienes asimismo podrán pactar la división en dos períodos de las mismas, siendo uno de estos períodos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda. En ningún caso al inicio de las vacaciones podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso del trabajador/trabajadora.

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

CAPÍTULO V

Artículo 15. Horas extraordinarias.— Se retribuirán las que se trabajen incrementando el salario de la hora ordinaria en un 75%. El mismo criterio se aplicará a las horas que se sobrepasen en la realización de Inventarios.

Se aplicará lo dispuesto sobre horas extras estructurales a las que realice el personal de transporte en las circunstancias y condiciones previstas por la Ley.

Artículo 16. Dietas.— Todos aquellos trabajadores/trabajadoras que por necesidades de servicio y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas donde radique su centro de trabajo y se vean obligados a realizar las principales comidas o pernoctar fuera del mismo, percibirán por este concepto y en las siguientes cuantías fijas para toda la vigencia del convenio:

- Media dieta (una comida) 12 euros/día.
- Dieta completa: la empresa abonará los gastos de cena y alojamiento, previa justificación del gasto originado.

La dieta se considerará completa si el interesado realiza las dos comidas principales y pernocta fuera de su centro de trabajo. Si sólo realiza una comida fuera se reputará media dieta.

Artículo 17. Prendas de trabajo.— A todos los trabajadores/trabajadoras afectados por este



Convenio, y en razón de las características de riesgo de polvo, suciedad o similares, del lugar o naturaleza del trabajo se les facilitarán dos prendas de trabajo al año.

La prenda consistirá en mono o guardapolvo, según los casos, pudiendo exigir la empresa que en tales prendas figuren grabados el nombre o anagrama de la misma.

En todos aquellos centros de trabajo en que la empresa 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 18. Incapacidad Temporal.— Los trabajadores/trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, y mientras dure la misma, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de este Convenio, por un período de 18 meses como máximo.

Los trabajadores/trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de este Convenio, desde el primer día hasta un período máximo de 18 meses, siempre que sea el único proceso de incapacidad temporal dentro del año, si hay más de un proceso de incapacidad temporal dentro del año, no se complementarán los primeros 7 días de ninguno de los procesos de incapacidad temporal. Este complemento de los 7 primeros días de la primera incapacidad se hará efectivo en la nomina de diciembre de cada año, una vez constatada que es la única incapacidad del año.

Los trabajadores/trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral sólo para los casos en que la hospitalización sea superior a 7 días, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de este Convenio, desde el primer día hasta un período máximo de 18 meses”.

Artículo 19. Acción y derechos sindicales.— Se respetarán las garantías sindicales establecidas para los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes, dentro todo ello del ámbito de su propia representación.

Las partes firmantes del Convenio observarán lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores/trabajadoras en materia de contratación.

Artículo 20. Comisión Paritaria y Comisión de igualdad de oportunidades.— Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Dicha Comisión Paritaria estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y otros cuatro de la parte social firmante del Convenio, que podrán estar asistidos por los asesores que cada parte quiera llevar.

Esta Comisión se reunirá dentro de los 10 días siguientes a recibir petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 20 días naturales siguientes a la primera reunión.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Sus funciones serán:

- Velar por el correcto cumplimiento del Convenio.
- Atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo.
- Mediar en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los



supuestos que específicamente se sometan a la Comisión.

- Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso puedan adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los mismos miembros que la Comisión Paritaria.

De producirse novedades en materia de igualdad de oportunidades debido a modificaciones que se introduzcan en el Acuerdo Marco del Comercio, la comisión de igualdad de oportunidades mantendrá una reunión para analizar dichas modificaciones e introducir un resumen en el presente convenio.

Artículo 21. Licencias retribuidas.— La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Tres días en caso de fallecimiento de parientes de primer grado, si existiese desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador/trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño



del cargo perciba una indemnización, se descontará la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
- h) Por el tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica propia, con posterior justificación de asistencia al facultativo. Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas y debiendo justificar el trabajador/trabajadora la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho sólo podrá ejercitarse por el trabajador/trabajadora dos veces al mes como máximo. Por el tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica de menores de edad, personas dependientes e hijos disminuidos del trabajador/trabajadora, con posterior justificación de asistencia al facultativo y comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, dicho acompañamiento deberá ser requisito obligado e indispensable para que asista éste al facultativo correspondiente, no podrá disponer para estos conceptos de más de 14 horas al año.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un familiar disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquélla.
- j) Cuidado del lactante: Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por cuidado del lactante, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, totalizando 20 días naturales.

Artículo 22. Formación profesional.— Las partes se comprometen a favorecer y fomentar dentro de la empresa la Formación profesional.

Artículo 23. Póliza de accidentes.— Las empresas afectadas por este Convenio procederán a concertar con una entidad aseguradora una póliza de seguro, de aplicación con carácter general para todos los trabajadores/trabajadoras del sector.

Las coberturas de la póliza serán de: quince mil euros (15.000 euros) para los casos en que se produzca la muerte del trabajador/trabajadora derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa, y de veinte mil euros (20.000 euros) para los casos en que la consecuencia sea una invalidez permanente absoluta para todo trabajo, así declarada por la Entidad Gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa y accidente in itinere.

Se excluyen expresamente de esta cobertura aquellas situaciones que traigan causa de embriaguez o toxicomanía del trabajador/trabajadora interesado.

Estas cuantías tendrán efecto a partir del mes siguiente de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 24. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades. 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.

- Discriminación directa: Discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.



- Discriminación indirecta: Discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Acción positiva: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad, se podrán aplicar acciones positivas que son: medidas específicas a favor de las trabajadoras para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo en cada caso.

Artículo 25. Medidas de igualdad. — Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otras personas trabajadoras.
2. A recoger que las ausencias debidas al cuidado del menor no perjudiquen a las personas trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación.

Artículo 26. Periodo de prueba. — Las Empresas afectadas por el presente Convenio, podrán establecer un periodo prueba con la persona trabajadora que contraten con la siguiente duración: no podrá exceder de seis meses para el personal titulado, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 27. Seguridad y salud laboral. — Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de desarrollar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), y asumen los derechos y responsabilidades en materia de Seguridad y Salud Laboral. Las empresas del sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la evaluación de riesgos y un plan de prevención de los mismos. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de personal en la empresa o centro de trabajo y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/1995, sobre la formación en materia preventiva que la empresa proporcionará a los delegados de prevención.

Protección a la maternidad: En los términos previstos en el artículo 45.1.d) del vigente Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de maternidad, riesgo durante embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años el contrato de trabajo de la misma podrá suspenderse.

Artículo 28. Plus compensatorio de formación. — En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresas y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector del comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.



Por ello, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector del comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación, o la participación en planes de formación en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores/trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del día 1 de enero de 2015.

Sistema de acreditación:

- 1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector de comercio participe en el desarrollo de planes de formación específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.
- 2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación, con el visado de la Comisión Paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

- 3) Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector del comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe».

Artículo 29. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.— Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, las partes se someten al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León ASACL o el que le sustituya.

BOPSO-99-30082023



Artículo 30.- Comunicación de iniciativa de promoción de convenio de empresa.—

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional Primera.— En relación al resto de posibles categorías profesionales o tareas funcionales no expuestas en el Anexo I, se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio para determinar el Grupo Profesional correspondiente.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.— Todos los conceptos retributivos establecidos en el presente Convenio, se entienden en su conjunto y en cómputo anual.

Disposición final segunda.— En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el I Acuerdo Marco del Comercio aprobada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2-02-2012 y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO I

Estructura profesional

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL I.

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

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente: Personal de limpieza, Personal Vigilante, Personal Mozo y Personal Mozo especializado.

GRUPO PROFESIONAL II.

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

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente: Profesional de oficio de 2ª, Jefe/Jefa de taller y Profesional de oficio de 1ª, Personal conductor-repartidor, Personal Auxiliar administrativo, Personal Oficial administrativo, Contable cajero/cajera, Jefe/Jefa administrativo, Escaparartista, Personal Dependiente, Personal Ayudante, Corredor de plaza y Personal Viajante.



GRUPO PROFESIONAL III.

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

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías que seguidamente se reseñan: Encargado/Encargada de establecimiento, Jefe/Jefa de sección mercantil, Jefe/Jefa de almacén, Jefe/Jefa de sucursal o supermercado, Jefe/Jefa de personal, de compras, de ventas y encargado/encargada general, Director/ Directora.

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

	<i>Sueldo Mensual</i>	<i>Sueldo Anual</i>	<i>Paga de Marzo o Beneficios</i>	<i>Paga de Julio</i>	<i>Paga de Navidad</i>	<i>TOTAL</i>
GRUPO III						
Director/Directora	1.352,93	16.235,16	1.352,93	1.352,93	1.352,93	20.293,95
Jefe/Jefa de Personal, de Compras, de Ventas y Encargado/Encargada General	1.234,44	14.813,28	1.234,44	1.234,44	1.234,44	18.516,60
Jefe/Jefa de Sucursal o Supermercado	1.153,56	13.842,72	1.153,56	1.153,56	1.153,56	17.303,40
Jefe/Jefa de Almacén	1.153,56	13.842,72	1.153,56	1.153,56	1.153,56	17.303,40
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.140,80	13.689,60	1.140,80	1.140,80	1.140,80	17.112,00
Encargado/Encargada de Establecimiento	1.115,26	13.383,12	1.115,26	1.115,26	1.115,26	16.728,90
GRUPO II						
Personal Viajante	1.132,24	13.586,88	1.132,24	1.132,24	1.132,24	16.983,60
Corredor de Plaza	1.115,26	13.383,12	1.115,26	1.115,26	1.115,26	16.728,90
Personal Dependiente	1.089,72	13.076,64	1.089,72	1.089,72	1.089,72	16.345,80
Escaparatista	1.115,26	13.383,12	1.115,26	1.115,26	1.115,26	16.728,90
Personal Ayudante	1.013,33	12.159,96	1.013,33	1.013,33	1.013,33	15.199,95
Jefe/Jefa Administrativo	1.234,44	14.813,28	1.234,44	1.234,44	1.234,44	18.516,60
Contable Cajero/Cajera	1.102,46	13.229,52	1.102,46	1.102,46	1.102,46	16.536,90
Personal Oficial Administrativo	1.089,72	13.076,64	1.089,72	1.089,72	1.089,72	16.345,80
Personal Auxiliar administrativo	1.020,00	12.240,00	1.020,00	1.020,00	1.020,00	15.300,00
Jefe/Jefa de taller y Profesional de oficio de 1ª						
Personal Conductor-repartidor	1.025,88	12.310,56	1.025,88	1.025,88	1.025,88	15.388,20
Profesional de Oficio de 2ª	1.018,67	12.224,04	1.018,67	1.018,67	1.018,67	15.280,05
GRUPO I						
Personal Mozo	1.008,00	12.096,00	1.008,00	1.008,00	1.008,00	15.120,00
Personal Mozo Especializado	1.013,33	12.159,96	1.013,33	1.013,33	1.013,33	15.199,95
Personal Vigilante	1.008,00	12.096,00	1.008,00	1.008,00	1.008,00	15.120,00
Personal de Limpieza	1.008,00	12.096,00	1.008,00	1.008,00	1.008,00	15.120,00

BOPSO-99-30082023

**TABLAS SALARIALES AÑO 2024**

	<i>Sueldo Mensual</i>	<i>Sueldo Anual</i>	<i>Paga de Marzo o Beneficios</i>	<i>Paga de Julio</i>	<i>Paga de Navidad</i>	<i>TOTAL</i>
GRUPO III						
Director/Directora	1.396,90	16.762,80	1.396,90	1.396,90	1.396,90	20.953,50
Jefe/Jefa de Personal, de Compras, de Ventas y Encargado/Encargada General	1.274,56	15.294,72	1.274,56	1.274,56	1.274,56	19.118,40
Jefe/Jefa de Sucursal o Supermercado	1.191,05	14.292,60	1.191,05	1.191,05	1.191,05	17.865,75
Jefe/Jefa de Almacén	1.191,05	14.292,60	1.191,05	1.191,05	1.191,05	17.865,75
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.177,88	14.134,56	1.177,88	1.177,88	1.177,88	17.668,20
Encargado/Encargada de Establecimiento	1.151,51	13.818,12	1.151,51	1.151,51	1.151,51	17.272,65
GRUPO II						
Personal Viajante	1.169,04	14.028,48	1.169,04	1.169,04	1.169,04	17.535,60
Corredor de Plaza	1.151,51	13.818,12	1.115,26	1.115,26	1.115,26	17.272,60
Personal Dependiente	1.125,14	13.501,68	1.125,14	1.125,14	1.125,14	16.877,10
Escaparatasta	1.151,51	13.818,12	1.151,51	1.151,51	1.151,51	17.272,65
Personal Ayudante	1.046,26	12.555,12	1.046,26	1.046,26	1.046,26	15.693,90
Jefe/Jefa Administrativo	1.274,56	15.294,72	1.274,56	1.274,56	1.274,56	19.118,40
Contable Cajero/Cajera	1.138,29	13.659,48	1.138,29	1.138,29	1.138,29	17.074,35
Personal Oficial Administrativo	1.125,14	13.501,68	1.125,14	1.125,14	1.125,14	16.877,10
Personal Auxiliar administrativo.	1.053,15	12.637,80	1.053,15	1.053,15	1.053,15	15.797,25
Jefe/Jefa de taller y Profesional de oficio de 1ª						
Personal Conductor-repartidor	1.059,22	12.710,64	1.059,22	1.059,22	1.059,22	15.888,30
Profesional de Oficio de 2ª	1.051,78	12.621,36	1.051,78	1.051,78	1.051,78	15.776,70
GRUPO I						
Personal Mozo	1.040,76	12.489,12	1.040,76	1.040,76	1.040,76	15.611,40
Personal Mozo Especializado	1.046,26	12.555,12	1.046,26	1.046,26	1.046,26	15.693,90
Personal Vigilante	1.040,76	12.489,12	1.040,76	1.040,76	1.040,76	15.611,40
Personal de Limpieza	1.040,76	12.489,12	1.040,76	1.040,76	1.040,76	15.611,40

Soria, 23 de agosto de 2023. – La Secretaria Técnica, María Isabel Lafuente Gómez 2016

BOPSO-99-30082023