



Convenio Colectivo Comercio de Alimentación de Zamora

ÁREA	Zamora	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	49000405011981	ACTUALIZACIÓN	2026/03/16
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 34 CALENDARIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-alimentacion-de-zamora/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Alimentación. Última actualización a: 16-03-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 34 del tipo: CALENDARIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 80 - miércoles 16 de julio de 2025)

Resolución de 10 de julio de 2025, de la jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo de Comercio Alimentación de la Provincia de Zamora 2025-2028 (código de convenio 49000405011981/localizador ux77Cm37).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Comercio de Alimentación de la Provincia de Zamora, con código de convenio 49000405011981, suscrito el 19 de junio de 2025, de una parte, por CEOE-CEPYME y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo, y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio (BOE 5 de julio), por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la junta de Castilla y León, y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zamora

Zamora, 10 de julio de 2025.-La jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, María L. Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA EL SECTOR DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE ZAMORA PARA LOS AÑOS 2025 A 2028.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.º Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todas las empresas cuya actividad principal sea el comercio de productos alimenticios, sea cual fuere la forma jurídica de su constitución, establecidas en la provincia de Zamora y para todas las personas trabajadoras que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten servicios en ellas.

Artículo 2.º Ámbito temporal y vigencia.

Este Convenio, que sustituye y anula al anterior vigente, tendrá una duración de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025 y expirará el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 3.º Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre del 2028. No obstante, su contenido normativo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto en cuanto no se firme el nuevo texto del Convenio que lo sustituya.

Artículo 4.º Comisión negociadora.

La Comisión Negociadora del presente convenio estará integrada por la Asociación de Empresarios Detallistas de Alimentación, AZEDA (CEOE*CEPYME Zamora), y las centrales sindicales UGT y CC.OO.

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones mínimas de derecho necesario reconocidas legalmente a los trabajadores, sin perjuicio de las personales más beneficiosas y de las mejoras que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 7.º Jornada laboral.

La jornada laboral será de treinta y nueve (39) horas semanales, repartidas de lunes a sábados. Los sábados, la jornada será hasta las 14:00 horas para las personas trabajadoras.

Con carácter general, no se trabajará la jornada de tarde de los sábados correspondientes a los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

Los comercios de alimentación podrán abrir un máximo de tres domingos o festivos al año, pudiéndose considerar como tal la tarde del Sábado Santo. A tales efectos, se reunirá la Comisión Paritaria, comunicando la parte empresarial a la representación sindical, con tres semanas de antelación, las fechas que elige, teniendo en cuenta que si hubiese dos feriados consecutivos podrá abrirse solamente uno de ellos. Las fechas de apertura no tendrá que coincidir, obligatoriamente con aquellas que indique la junta de Castilla y León, en los supuestos del artículo 5.2 de la Ley 1/2004, de 21 de diciembre.

Las empresas que abran sus establecimientos podrán hacerlo con la totalidad o parte de la plantilla, siendo obligatorio que cada persona trabajadora tenga que trabajar como mínimo uno de los tres domingos o festivos fijados cada año, que determinara el empresario.

La jornada durante la semana que se trabaje algún festivo no superará la duración de la jornada semana normal.

La compensación económica por trabajo en festivos se contempla en el artículo 24 titulado «Plus festivos».

Artículo 8.º Fiestas locales.

Se señala durante la vigencia del presente convenio para todas las poblaciones de la provincia de Zamora como no laborable una tarde cada año, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

Artículo 9.º Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente 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 de vacaciones, el disfrute de las mismas

se realizará en los siguientes periodos:

Uno.-Dieciocho días se disfrutarán ininterrumpidamente cuando así lo determine la persona trabajadora o sus representantes sindicales.

Dos.-Los doce días restantes se disfrutarán ininterrumpidamente cuando lo determine la empresa.

El período de 30 días naturales señalado en el párrafo primero como norma general, comenzará en lunes.

Las personas trabajadoras temporales, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al período trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 10.º Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia y con el objeto 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 y 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 actividad, siempre que no quepa 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, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas 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 que se realicen, se abonarán o se compensarán en descanso a opción de la empresa y con el incremento del 60% sobre el valor de la hora ordinaria. Tanto su retribución como su compensación en descanso, en su caso, deberán efectuarse como máximo dentro del mes siguiente a aquel en que se realicen las mismas.

Artículo 11.º Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso, cuando fuere posible y siempre con justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) un día en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 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 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.
- e) Consulta médica.-En el caso de que el trabajador tenga que acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años, para este acompañamiento podrá disponer hasta 12 horas al año.
- f) Hasta un máximo de 20 horas al año no retribuidas y recuperables para acompañamientos médicos a familiares hasta segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- g) Consulta médica.-El tiempo indispensable para asistir a consulta o pruebas médicas cuando coincida en horario de trabajo, comunicándolo con un mínimo de 24 horas de antelación, aportando el justificante correspondiente.
- h) un día para asistir a boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, que será ampliado a dos en el supuesto de que las nupcias tuviesen lugar a más de doscientos kilómetros del centro de trabajo.
- i) un día por traslado del domicilio habitual.
- j) un día para cualquier otro asunto en la fecha en que pacten empresa y la persona trabajadora.
- k) un día al año para asistir a exámenes oficiales con el debido justificante del centro.
- l) El tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- n) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes

de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

o) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

p) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, en acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

q) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en medio hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

En los casos de hospitalización el personal podrá disfrutar de los días que le corresponda de manera discontinua, mientras dure esta situación y hasta 8 días después del alta hospitalaria.

Artículo 12.º Productividad.

Siendo interés de ambas partes introducir sistemas que mejoren y aumenten la productividad de las empresas afectadas por este convenio, se establecen los siguientes criterios:

a) El reconocimiento de que los salarios de este convenio corresponden al rendimiento normal del puesto de trabajo y que, por tanto este es exigible al trabajador.

b) Dadas las dificultades técnicas que entrañan el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos en la actividad encuadrada en el presente Convenio, por la diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de la actividad comercial de la localidad.

c) Las empresas, dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimientos de acuerdo con el Comité de Empresa o, en su caso, con los Delegados de Personal.

Artículo 13.º Incapacidad temporal.

En caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a los siguientes:

1. 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, aunque la persona trabajadora haya sido sustituido durante un máximo de 12 meses.
2. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

Artículo 14.º Promoción profesional.

Las personas trabajadoras del Nivel V ascenderán automáticamente a las categorías que correspondan del nivel IV por el transcurso de 4 años al servicio de la empresa, excepto la persona trabajadora de limpieza.

Artículo 15.º Formación.

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

La formación entendida como un proceso continuo destinado a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector será objetivo prioritario en las empresas.

Las partes finales de este convenio asumen íntegramente los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes en cada momento.

CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 16.º Niveles salariales.

A efectos salariales las distintas categorías profesionales se agrupan en los siguientes niveles:

Nivel salarial (1).-Director/a, Gerente, Titulado/a Superior.

Nivel salarial (2).

(A) Titulado/a de Grado Medio, Técnico/a de Sistemas Informáticos; jefe/a de Personal, de Compras, de Ventas, de Administración; Encargado/a General; ATS.

(B) jefe/a: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas informáticos.

Nivel salarial (3).-Encargado/a de Sección, Encargado/a de Establecimiento, Programador/a, Escaparatista,

Profesional Especialista de Comercio, Dependiente/a/Interprete, Coordinador/a Comercial.

Nivel salarial (4).-Dependiente/a de Comercio, Operador/a de Sistemas Informáticos, Corredor/a de Plaza, Oficial Administrativo, Profesional de Oficio de 1.ª, Chófer/Conductor/a, Viajante, Repartidor/a-vendedor/a, Vendedor/a de Autoventa, Gestor/a Comercial, Administrativo/a comercial, Cajero/a.

Nivel salarial (5).-Ayudante de Sistemas Informáticos, Profesional de Oficio de 2.ª, Telefonista, Vigilante, Conserje, Ayudante de Dependiente, Ayudante Especialista de Comercio, Persona Trabajadora de Limpieza, Ordenanza

Artículo 17.º Definición de categorías profesionales.

Dado que el artículo anterior y en su nivel V se contemplan dos nuevas figuras profesionales, ambas partes acuerdan que las mismas queden definidas de la siguiente forma:

Vendedor/a de Autoventa.-Es la persona trabajadora que, al servicio de una sola empresa, por cuenta de la misma y con conocimiento de los artículos, calidades y precios, se dedica a la venta y entrega de los mismos fuera del centro de trabajo, en rutas preestablecidas por la empresa y con vehículos propiedad de la misma, efectuando las operaciones de facturación y cobro en el momento de la venta.

Conductor/a.-Es la persona trabajadora que con los conocimientos y permisos necesarios conduce vehículos y cuida de la conservación de los mismos, debiendo reparar las pequeñas averías tanto en ruta como en el garaje; transporta, reparte y cobra las mercancías de acuerdo con las instrucciones que reciba, debiendo participar en la carga y descarga del vehículo.

Encargado/a de Sección.-Es la persona trabajadora que con la formación y conocimientos necesarios se responsabilizará del total funcionamiento de la sección que se le asigne, pudiendo tener un equipo de personas a su cargo.

Existirán tantas secciones como departamentos tenga la empresa, tales como:

RR. HH., informática, I+D, sección ventas, compras, logística, almacén, transporte, mantenimiento, fabricación, laboratorio, administración, contabilidad, gestión calidad, etcétera.

Esta persona habrá de tener la experiencia necesaria de la sección asignada.

Tendrá disponibilidad para viajar (si el vehículo perteneciera a la empresa se responsabilizará de su limpieza, mantenimiento y averías).

Coordinador comercial.-Es la persona trabajadora que con la formación y conocimientos necesarios se responsabilizará de toda la gestión comercial del área asignada, participando activamente en todas las actividades conocidas, así como en el mantenimiento y ampliación de la cartera de clientes, controlará la gestión de calidad.

Apoyará, supervisará, motivará al equipo de trabajo asignado para el logro de los objetivos.

Dependerá de la Dirección Comercial.

Tendrá total disponibilidad para viajar (si el vehículo perteneciera a la empresa se responsabilizará de su limpieza, mantenimiento y averías).

Gestor/a comercial.-Es la persona trabajadora que con la formación y conocimientos necesarios sobre la actividad comercial que le corresponde, se responsabilizará de las gestiones comerciales en el área geográfica que se le asigne.

Participará activamente en todo lo relacionado con la compra, venta, logística, captación de clientes, calidad de servicio y la gestión administrativa del área asignada.

Tendrá total disponibilidad para viajar (si el vehículo perteneciera a la empresa se responsabilizará de su limpieza, mantenimiento y averías).

Colaborará en tareas de almacén y cobrar las mercancías de acuerdo con las instrucciones que reciba.

Repartidor/a-Vendedor/a-Es la persona trabajadora que con los conocimientos y permisos necesarios conduce y se responsabiliza del vehículo (limpieza, mantenimiento, averías) debiendo reparar aquellas pequeñas averías que se produzcan, tanto en ruta como en el garaje.

Colabora con las tareas de almacén, elaboración de pedidos, transporta, reparte y cobra las mercancías de acuerdo con las instrucciones que recibe, debiendo participar en la carga y descarga del vehículo.

Tendrá conocimiento de los artículos, calidades y precios para realizar gestiones de venta, preventa y captación de nuevos clientes en las rutas preestablecidas.

Administrativo/a comercial-Es la persona trabajadora que con la formación y conocimientos necesarios se responsabilizará del área administrativa y asignada, participando desde su puesto en cualquier tarea comercial que se requiera.

Artículo 18.º Incrementos salariales.

Los salarios establecidos para el año 2025 son los fijados en la tabla salarial del Anexo I.

Los salarios del año 2026 serán los que resulten de incrementar el porcentaje del 3% sobre las tablas salariales del año 2025, que se reflejan en el Anexo II.

Los salarios del año 2027 serán los que resulten de incrementar el porcentaje del 3% sobre las tablas salariales del año 2026, que se reflejan en el Anexo III.

Los salarios del año 2028 serán los que resulten de incrementar el porcentaje del 3% sobre las tablas salariales del año 2027, que se reflejan en el Anexo IV.

Cláusula de actualización:

Si el IPC real de cada uno de los años de vigencia superase el porcentaje pactado se procederá a la actualización de la Tabla Salarial en la diferencia entre el IPC real y el porcentaje pactado con un máximo del 1%. Dicha actualización tendrá efectos a partir el 1 de enero del año siguiente.

Siempre que fuese de aplicación la cláusula de actualización en cualquiera de dichos años, se aplicará el porcentaje que proceda sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se efectúa la actualización.

Artículo 19.º Antigüedad consolidada.

Las personas trabajadoras que el 1 de enero de 1999 estuviesen percibiendo por antigüedad alguna cantidad la seguirán percibiendo en idéntica cuantía y se reflejará en la nómina de la persona trabajadora como plus de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

El concepto de antigüedad quedó suprimido a partir del 1 de enero de 1999.

Artículo 20.º Nocturnidad.

El plus de nocturnidad consistirá en un 10% sobre la retribución normal del trabajador. Este plus se abonará

proporcionalmente por las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 21.º Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas en los meses de julio, diciembre y marzo, esta última se denominará de Beneficios.

La gratificación extraordinaria de marzo se podrá prorratear en las doce mensualidades.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades, previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 22.º Promoción cultural.

Las empresas abonarán anualmente a sus trabajadores una cantidad equivalente a media mensualidad. Su cálculo se hará sobre el salario base más plus de antigüedad consolidada.

La distribución de esta paga será mensual, debiendo especificar en el recibo de salarios este concepto: «Promoción cultural».

Artículo 23.º Quebranto de moneda.

Se estará a lo pactado al respecto entre empresa y trabajador. A falta de pacto, a los trabajadores que habitualmente se les exija responder de manejo de dinero, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 20 euros mensuales, sólo durante los meses en los que la persona trabajadora tenga la referida responsabilidad. Dicho importe no sufrirá alteración durante la vigencia del Convenio.

Artículo 24.º Plus festivos.

Las personas trabajadoras 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 sesenta euros (60 euros) más un día de descanso, por cada domingo o festivo trabajado, prorrateándose en función de las horas trabajadas, estableciéndose el mínimo en tres horas y media y el máximo en siete horas. Dicha cantidad se reflejará en la nómina mensual teniendo la consideración de concepto cotizable y con la denominación de «Plus festivos».

Artículo 25.º Dietas.

Las personas trabajadoras que deban de realizar desplazamientos por razones de servicio de la empresa, percibirán los gastos normales justificados.

Las empresas y las personas trabajadoras que en el desarrollo normal de la actividad laboral salen fuera del domicilio habitual de la empresa, estarán obligados a establecer acuerdo expreso en el que se fijarán las condiciones de ese trabajo, su compensación económica y revisión si así procede.

CAPÍTULO IV FALTAS y SANCIONES.

Artículo 26.º Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material, de vehículos, maquinaria o los géneros de la empresa.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada o sin la debida autorización.
- i) Las discusiones agresivas con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

Artículo 27.º Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o fuese reiterada, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otra persona al trabajo, firmando o fichando por ella.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará

imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la empresa.

j) Descuido importante en la conservación del vehículo, maquinaria, géneros o material de la empresa.

k) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

Artículo 28.º Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando la persona trabajadora en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprende en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia a la empresa.

Igualmente, la prestación de servicios por cuenta propia o para una segunda empresa sin el cumplimiento de la obligación de alta en el correspondiente régimen de la seguridad social para esta segunda actividad.

i) Los malos tratos verbales o físicos, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

n) Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras

Artículo 29.º Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores

de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

b) Por faltas graves:

- Traslado del puesto de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Artículo 30. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES ADICIONALES.

Artículo 31.º Vigilancia de la salud.

Será de aplicación a estos efectos lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y lo dispuesto, subsidiariamente, en la disposición transitoria quinta de la Orden 192/2002, de 31 enero (BOE de 2 de febrero de 2002).

Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico por cuenta de las empresas de cuyo resultado se entregará una copia a la persona trabajadora. Las empresas concertarán con el Servicio de Prevención ajeno ó propio los reconocimientos médicos que preferentemente se realizarán durante la jornada de trabajo, o si se realizan fuera de la misma se considerará a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 32.º Póliza de vida y accidentes.

Las empresas afectadas por el presente convenio contratarán una póliza de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que garantice a cada trabajador el percibo de una indemnización en las cuantías siguientes:

- En el supuesto de fallecimiento: 12.000 euros.

- En el supuesto de Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo, profesión u oficio: 20.000 euros.

- En el supuesto de Gran Invalidez: 20.000 euros.

Dichas contingencias han de proceder necesariamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las empresas están obligadas a entregar una copia de la póliza en el primer trimestre del año al representante legal de los trabajadores o en su defecto al propio trabajador.

Artículo 33.º Contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 34.º Contrato para la formación en alternancia.

Las Empresas afectadas por el texto del presente convenio podrán formalizar y concertar contratos para la formación en alternancia con personas trabajadoras mayores de dieciséis y menores de 25 años, aplicándose la regulación legal del artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades: tendrán derecho los trabajadores a la percepción del salario mínimo interprofesional en caso de que su jornada sea del 85%, abonándose a prorrata del salario mínimo interprofesional en el caso de que la formación teórica supere el 15%.

Artículo 35.º Contratos por circunstancias de la producción.

Se fija la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción al que se refiere el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en doce meses.

A la terminación del contrato la empresa vendrá obligada a satisfacer a la persona trabajadora una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

Artículo 36.º Período de prueba.

Se establece un periodo de prueba para el personal que ingrese a prestar sus servicios en las empresas afectadas por este convenio de:

- a) Seis meses para los técnicos titulados.
- b) Dos meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 37.º Premio de vinculación.

Las personas trabajadoras que tengan acreditada una antigüedad en la empresa de quince años, percibirán una prima por baja voluntaria equivalente a:

- Con 62 o 63 años: 8 mensualidades/salario real.
- Con 64 o 65 años: 6 mensualidades/salario real.

Artículo 38.º Jubilación a los 64 años.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con las propias personas trabajadoras afectadas.

Artículo 39.º Jubilación parcial.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 40.º Retirada del permiso de conducir.

Si por cualquier situación le fuera retirado el permiso de conducir a cualquier persona trabajadora de la empresa tanto de forma particular o desempeñando funciones laborales, se contemplarán las siguientes situaciones.

1. Si la retirada del permiso de conducir es igual o inferior a 30 días, se considerarán a todos los efectos como vacaciones retribuidas y disfrutadas. En caso de que la persona trabajadora hubiera disfrutado de algún periodo vacacional, se deducirá de futuras vacaciones.
2. Si la retirada del permiso de conducir es superior a 30 días, el contrato de trabajo quedará en suspenso sin derecho a retribución, procediendo la empresa así mismo, a formalizar su baja en la Seguridad Social mientras el trabajador se encuentre en tal situación.

Artículo 41.º Sanciones de tráfico.

Las sanciones de tráfico impuestas durante la jornada laboral serán a cargo de la persona trabajadora, siempre que obedezcan a imprudencias o negligencias exclusivamente imputables a este.

Artículo 42.º Ropa de trabajo.

En 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 personas trabajadoras en la cantidad de uso normal y que el deterioro exija, con un mínimo de dos y un máximo de tres prendas o uniformes anuales.

La persona trabajadora se responsabiliza del cuidado y limpieza de ropa, manteniéndola en todo momento en perfecto estado.

Artículo 43.º Cláusula especial 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 costos 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 sindicales o en su defecto con los trabajadores y que demuestre la situación deficitaria alegada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya

Artículo 44.º Derechos sindicales.

Se estará a la legislación vigente.

Artículo 45.º Tablón de anuncios.

En aquellas empresas donde haya representantes legales de 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 46.º Comisión paritaria.

Para la interpretación y vigilancia de este convenio y sin perjuicio de las acciones legales que procedan, se constituye una Comisión Mixta, integrada por representantes de los trabajadores y de los empresarios, designados de entre los que han formado parte de la comisión negociadora del mismo, como negociadores o asesores.

Serán funciones de esta comisión:

- a) La interpretación de la aplicación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del texto del convenio o vengán establecidas en el mismo.
- d) Todas las funciones que para la comisión paritaria atribuye la legislación vigente, como es su intervención en los términos recogidos en el artículos 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
- e) 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.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo de 48 horas a instancia de cualquiera de las partes que la integran. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

Artículo 47.º Seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes se comprometen al cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE del 10 de noviembre de 1995), de Prevención de Riesgos Laborales.

Acuerdo Interprofesional sobre prevención de riesgos laborales:

- Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.
- Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo, a 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 las empresas.
- Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la evaluación de riesgos laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una modalidad de la organización preventiva.
- La firma del convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido una modalidad organizativa de la prevención, realizarán las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.
- 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 a cada trabajadora, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, con una periodicidad mínima anual en función de los riesgos del trabajo, con propuestas del contenido de las mismas, incluyendo o aportando pruebas específicas en función de la actividad que realiza cada persona trabajadora. Se consultará a los delegados/as de prevención para la contratación de los servicios de prevención ajenos o

implantación de servicios de prevención propios.

Conforme al artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios (dependiendo de las carencias y grado de conocimiento del que disponga individualmente cada delegado).

Artículo 48. 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, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que introduce una serie de medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores, y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 26), y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Nacimiento y cuidado de menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 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 parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda

transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los

trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Excedencia por cuidado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona

trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Protección por maternidad.

La evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo

en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el párrafo anterior.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 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 el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 49.º Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las personas trabajadoras tienen derecho de no ser discriminadas directa o indirectamente por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión y género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Artículo 50.º Salud sexual y reproductiva.

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes:

- Aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria.
- La debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- La de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Artículo 51.º Acoso sexual y por razón de sexo.

Según determina el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, las

empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital

Artículo 52.º Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (Real Decreto 1026/2024).

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos 'LGTBIfóbicos', especialmente a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Artículo 53.º Recibo de finiquito.

Se confeccionará un recibo conforme al modelo que figura en el Anexo V del presente Convenio.

Artículo 54.º Atrasos.

Los atrasos surgidos de la aplicación del presente convenio serán abonados por las empresas dentro del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 55.º Legislación supletoria.

A todos los efectos, y para todo aquello que no esté previsto en este convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), y en lo no previsto por este, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable en cada momento.

Artículo 56.º Nuevo 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 dicha promoción a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2025.

Nivel	Salario base mensual (euros)	Cómputo anual (euros)
I	1.378,97	21.374,04
II (A)	1.294,46	20.064,13
II (B)	1.219,48	18.901,94
III	1.177,85	18.256,68
IV	1.127,09	17.469,90
V	1.107,11	17.160,21

ANEXO II.- TABLA SALARIAL AÑO 2026.

Nivel	Salario base mensual (euros)	Cómputo anual (euros)
I	1.420,34	22.015,27
II (A)	1.333,29	20.666,00
II (B)	1.256,06	19.468,93
III	1.213,19	18.804,45
IV	1.160,90	17.993,95
V	1.140,32	17.674,96

ANEXO III.- TABLA SALARIAL AÑO 2027.

Nivel	Salario base mensual (euros)	Cómputo anual (euros)
I	1.462,95	22.675,73
II (A)	1.373,29	21.286,00
II (B)	1.293,74	20.052,97
III	1.249,59	19.368,65
IV	1.195,73	18.533,82
V	1.174,53	18.205,22

ANEXO IV.- TABLA SALARIAL AÑO 2028.

Nivel	Salario base mensual (euros)	Cómputo anual (euros)
I	1.506,84	23.356,02
II (A)	1.414,49	21.924,60
II (B)	1.332,55	20.654,53
III	1.287,08	19.949,74
IV	1.231,60	19.089,80
V	1.209,77	18.751,44

ANEXO V.- MODELO DE FINIQUITO DEL SECTOR.

El/la abajo firmante, D/D.^a,
persona trabajadora 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, declara tener percibidos cuantos emolumentos
le 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 tra-
bajo resuelto.

Y en prueba de mi conformidad, firma 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.: PERSONA TRABAJADORA

Fdo.: PERSONA TRABAJADORA

Por la representación legal. Fdo.:

OBSERVACIÓN.—El presente modelo de finiquito, cuya fecha será la de su
emisión, será puesto a disposición de la persona trabajadora durante los 10 días
siguientes para que formule, si procediese, la reclamación oportuna ante la empre-
sa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Resolución de 12 de noviembre de 2025, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de comercio alimentación de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar el sábado 6 y el domingo 21 de diciembre de 2025 como festivos de apertura (Código del Acuerdo 49000405011981 // Localizador CP_HY73CB86).

Visto el Acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo de comercio alimentación de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 10 de noviembre de 2025, a fin de fijar para el año 2025 como festivos de posible apertura, el sábado 6 y el domingo 21 de diciembre; en virtud de lo establecido en el artículo 7 del mencionado convenio y de conformidad con lo dispuesto el artículo 91.1 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, el art. 2.1.c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Zamora, 12 de noviembre de 2025.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO DE COMERCIO ALIMENTACION DE LA PROVINCIA DE ZAMORA.

Asistentes:.

Por CEOE*CEPYME Zamora:

D^a. S. I. M.

Por U.G.T.:

D. S. Á. P.

Por CC.OO.:

D^a. C. M. S.

En la ciudad de Zamora, siendo las 11:30 horas del día 10 de noviembre de 2025, se reúnen en la sede de CEOE*CEPYME Zamora, Plaza de Alemania, n.º 1, las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la Comisión Paritaria del convenio de Comercio Alimentación.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2025 los domingos o festivos de posible apertura de los comercios de alimentación pendiente de fijar, tal y como establece el artículo 7 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 7 del convenio de referencia, que se fija como festivos de apertura para el año 2025 los siguientes días:

- Sábado 6 de diciembre de 2025.

- Domingo 21 de diciembre de 2025.

Que se delega y autoriza a la Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios en anagrama «CEOE*CEPYME Zamora» concretamente a D. J. M. E. H., para proceder a realizar los trámites oportunos para el registro y depósito por medios telemáticos de este acuerdo ante la Junta de Castilla y León.

Y siendo las once horas cincuenta minutos se da por concluida la reunión en lugar y fecha indicadas en el encabezamiento, de cuyo contenido se levanta la presente Acta que es firmada por las partes intervinientes en prueba de conformidad.

Por CEOE*CEPYME Zamora

Por U.G.T.

Por CC.OO.

CALENDARIO 2026 (BOP n.º 34 - LUNES 16 DE MARZO DE 2026)

Resolución de 11 de marzo de 2026 de la jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio Alimentación de la Provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2026, un festivo de apertura (Código del Acuerdo 49000405011981 / Localizador CP_OX23XX66).

Visto el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio Alimentación de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 10 de marzo de 2026, de una parte por CEOE*CEPYME Zamora, y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y unión General de Trabajadores (uGT), con el fin de fijar para el año 2025 como uno de los festivos de apertura, el día 2 de abril de 2026, jueves Santo, en virtud de lo establecido en el artículo 7 del mencionado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º 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; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la comunidad autónoma de Castilla y León en materia de trabajo, y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las oficinas territoriales de Trabajo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión paritaria.

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

Zamora, 11 de marzo de 2026.-La jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L.Villar Rodríguez.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE COMERCIO ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE ZAMORA.

Asistentes:

- Por CEOE*CEPYME Zamora:

Doña Susana Iglesias Miguel.

- Por UGT:

Doña Sonia Álvarez Ratón.

- Por CC.OO.:

Doña Carolina Morales Segurado.

En la ciudad de Zamora, siendo las 10:00 horas del día 10 de marzo de 2026, se reúnen en la sede de CEOE*CEPyME Zamora (plaza de Alemania, n.º 1) las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio Alimentación.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2026 uno de los domingos o festivos de posible apertura de los comercios de alimentación tal y como establece el art. 7 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 7 del convenio de referencia que se fija como festivo de apertura para el año 2026 el jueves 2 de abril de 2026, jueves Santo.

Que se delega y autoriza a la Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios, en anagrama «CEOE*CEPyME Zamora» concretamente a don José María Esbec Hernández, para proceder a realizar los trámites oportunos para el registro y depósito por medios telemáticos de este acuerdo ante la junta de Castilla y León.

Y siendo las diez horas treinta minutos se da por concluida la reunión en lugar y fecha indicadas en el encabezamiento, de cuyo contenido se levanta la presente acta que es firmada por las partes intervinientes en prueba de conformidad.

Por CEOE*CEPyME Zamora.

Por UGT.

Por CC.OO.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACION DE ZAMORA		
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 94 - LUNES 12 DE AGOSTO DE 2019)		
ANEXO I.- TABLA SALARIAL A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2019		
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL	CÓMPUTO ANUAL
I	1.169,09	18.120,90
II	1.097,44	17.010,32
III	1.033,87	16.024,99
IV	998,58	15.477,99

V	955,55	14.811,03
VI	938,60	14.548,30
VII	938,60	14.548,30
VIII	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	
ANEXO II.- TABLA SALARIAL AÑO 2020		
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL	CÓMPUTO ANUAL
I	1.192,47	18.483,29
II	1.119,39	17.350,55
III	1.054,55	16.345,53
IV	1.018,55	15.787,53
V	974,66	15.107,23
VI	957,37	14.839,24
VII	957,37	14.839,24
VIII	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	
ANEXO III.- TABLA SALARIAL AÑO 2021		
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL	CÓMPUTO ANUAL
I	1.216,32	18.852,96
II	1.141,78	17.697,59
III	1.075,64	16.672,42
IV	1.038,92	16.103,26
V	994,15	15.409,33
VI	976,52	15.136,06
VII	976,52	15.136,06
VIII	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 115 - LUNES 3 DE OCTUBRE DE 2022)		
(Con CORRECCIÓN TABLAS (BOP N.º 119 - VIERNES 14 DE OCTUBRE DE 2022))		
Código de Convenio	49000405011981	
Artículo 10.º Horas extraordinarias ... incremento del	60%	sobre el valor de la hora ordinaria
Artículo 20.º Nocturnidad	10%	sobre la retribución normal del trabajador
Artículo 21.º Pagas extraordinarias	3	
Artículo 23.º Quebranto de moneda	20	Euros mensuales, sólo durante los meses en los que el trabajador tenga la referida responsabilidad
Artículo 24.º Plus festivos	60	euros ... por cada domingo o festivo trabajado
Artículo 25.º Dietas		
Artículo 32.º Póliza de vida y accidentes		
En el supuesto de fallecimiento:	12.000	euros

En el supuesto de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, profesión u oficio:	20.000	euros
En el supuesto de gran invalidez:	20.000	euros
ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2.022		
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	CÓMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.255,85	19.465,68
II	1.178,89	18.272,80
III	1.110,60	17.214,30
IV	1.072,68	16.626,54
V	1.026,46	15.910,13
VI	1.008,26	15.627,88
VII	1.008,26	15.627,88
VIII	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	
ANEXO II.- TABLA SALARIAL AÑO 2.023		
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	CÓMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.296,67	20.098,39
II	1.217,20	18.866,60
III	1.146,69	17.773,70
IV	1.107,54	17.166,87
V	1.059,82	16.427,21
VI	1.041,03	16.135,97
VII	1.041,03	16.135,97
VIII	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	

ANEXO III.- TABLA SALARIAL AÑO 2.024		
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	CÓMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.338,81	20.751,56
II	1.256,76	19.479,78
III	1.183,96	18.351,38
IV	1.143,54	17.724,87
V	1.094,26	16.961,03
VI	1.074,86	16.660,33
VII	1.074,86	16.660,33
VIII	SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	
\\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 80 - miércoles 16 de julio de 2025)		
Código	49000405011981	
Artículo 10.º Horas extraordinarias		
incremento del	60,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria
Artículo 20.º Nocturnidad		
un	10,00 %	sobre la retribución normal del trabajador
Artículo 21.º Pagas extraordinarias		
derecho a	3	gratificaciones extraordinarias

julio	en julio	
diciembre	en diciembre	
Beneficios	en marzo	
Artículo 23.º Quebranto de moneda		
de	20	euros mensuales
Artículo 24.º Plus festivos		
de	60	euros
ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2025		
Nivel	Salario base mensual (euros)	Cómputo anual (euros)
I	1.378,97	21.374,04
II (A)	1.294,46	20.064,13
II (B)	1.219,48	18.901,94
III	1.177,85	18.256,68
IV	1.127,09	17.469,90
V	1.107,11	17.160,21
ANEXO II.- TABLA SALARIAL AÑO 2026		
Nivel	Salario base mensual (euros)	Cómputo anual (euros)
I	1.420,34	22.015,27
II (A)	1.333,29	20.666,00
II (B)	1.256,06	19.468,93
III	1.213,19	18.804,45
IV	1.160,90	17.993,95
V	1.140,32	17.674,96

ANEXO III.- TABLA SALARIAL AÑO 2027		
Nivel	Salario base mensual (euros)	Cómputo anual (euros)
I	1.462,95	22.675,73
II (A)	1.373,29	21.286,00
II (B)	1.293,74	20.052,97
III	1.249,59	19.368,65
IV	1.195,73	18.533,82
V	1.174,53	18.205,22
ANEXO IV.- TABLA SALARIAL AÑO 2028		
Nivel	Salario base mensual (euros)	Cómputo anual (euros)
I	1.506,84	23.356,02
II (A)	1.414,49	21.924,60
II (B)	1.332,55	20.654,53
III	1.287,08	19.949,74
IV	1.231,60	19.089,80
V	1.209,77	18.751,44