Convenio Colectivo Comercio de Zamora

ÁREA	Zamora	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	49100095012017	**ACTUALIZACIÓN**	2026/08/07
VIGENCIA	2020/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	SIETE AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 91 CALENDARIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-de-zamora/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio. Última actualización a: 07-08-2026 Vigencia de: 01-01-2020 a 31-12-2026. Duración SIETE AÑOS. Última publicación en BOP 91 del tipo: CALENDARIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 34 – MIÉRCOLES 22 DE MARZO DE 2023)

Resolución de 17 de marzo de 2023, 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 Provincial del Sector de comercio de la provincia de Zamora (código de convenio 49100095012017/Localizador hX36BO61).

Visto el texto del convenio colectivo Provincial del Sector de comercio de la provincia de Zamora suscrito con fecha 11 de enero 2023, con código de convenio 49100095012017, de una parte por la confederación española de Pequeñas y medianas empresas (ceOe-cePyme), y de otra, por los sindicatos comisiones Obreras y unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, 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 los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de consejerías, del Presidente de la Junta de Castilla y León, 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, 17 de marzo de 2023.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, maría L. Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE ZAMORA.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.º- Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio colectivo que suscriben las Asociaciones de comercio “AZECO”, “AZEPI” y “ATEZA” y las centrales Sindicales UGT Y CCOO será de aplicación a todas las empresas y/o centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Zamora y su Provincia, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea la distribución y/o venta de productos, mercancías y servicios, al mayor y/o menor, con la sola excepción del comercio de Alimentación y comercio del metal, y a todos los trabajadores/as, que presten servicios en dichas empresas y/o centros de Trabajo, cualquiera que sea su actividad laboral y categoría profesional.

En aquellas empresa 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, expresando detalladamente las materias objeto de negociación. el nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 2.º- Ambito temporal y vigencia.

Este convenio tendrá una duración de siete años desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2026.

Artículo 3.º- Denuncia y prórroga.

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2026. no obstante, su contenido se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto en cuanto se firme nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4.º- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones mínimas de derecho necesario reconocidas a los trabajadores por el estatuto de los Trabajadores y demás Reglamentaciones y Legislación Laboral, sin perjuicio de las personales más beneficiosas y de las mejoras que se establecen en el presente convenio.

Artículo 5.º- Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 6.º- Jornada Laboral.

Dejando claramente establecido que el horario comercial es independiente y distinto del horario laboral y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34 del estatuto de los Trabajadores, la jornada laboral, en cómputo anual, es la que resulta de las previsiones establecidas sobre la materia en este capítulo, determinándose que la jornada ordinaria semanal, será de lunes a sábado y no excederá de 40 horas de trabajo efectivo en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre y de 39 horas semanales en los restantes meses del año. el cómputo anual de la jornada es de 1.776 horas de trabajo efectivo.

En ningún caso se podrá realizar por los trabajadores con contrato a tiempo completo una jornada diaria de trabajo inferior a seis horas, ni superior a nueve horas, salvo los sábados en los que no se trabaje por las tardes en los que la jornada ordinaria en horario de mañana, no podrá ser inferior a tres horas ni superior a cinco.

Las horas que se realicen sobre la jornada laboral diaria por inventarios se compensarán a los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de este convenio.

Artículo 7.º- Tardes de sábados.

Con carácter general no se trabajará la jornada de tarde de los sábados de los meses de julio y agosto, pudiendo hacerlo el resto del año.

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

Los trabajadores que presten servicio en las tardes de los sábados tendrán derecho a un descanso en los términos que se dirá y que se establecerá mediante turnos que fijará el empresario de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Aquellos operarios que trabajen durante dos o más tardes por mes, podrán optar por acumular dos medias jornadas de los correspondientes descansos compensatorios, en un día completo que deberá ser fijado de acuerdo entre empresario y trabajador y que deberá disfrutarse dentro del mes siguiente ala fecha de origen de dichos descansos compensatorios.

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

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

Artículo 8.º- Trabajo en festivos.

Los comercios podrán abrir un máximo de seis domingos o festivos. 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 art. 5.2 de la Ley 1/2004, de 21 de diciembre.

Asimismo, y con independencia de los anteriores, se autoriza la apertura de un domingo o festivo anual siempre y cuando por parte de la Asociación Zamorana de empresas de comercio, AZECO, se organizase alguna acción de promoción comercial conjunta. A tales efectos AZECO comunicará a la comisión paritaria la fecha de apertura con una antelación de al menos 15 días Las empresas que abran sus establecimientos podrán hacerlo con la totalidad o parte de la plantilla, siendo obligatoria la asistencia al trabajo para los trabajadores que indique la dirección de la empresa.

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

La compensación económica por trabajo en festivos será la que se contempla en el artículo 19 titulado “Plus festivos”.

Artículo 9.º- Calendario laboral.

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

Artículo 10.º- Horario comercial y laboral.

1. horario comercial: el horario comercial será el que libremente establezcan las empresas con las siguientes consideraciones:

a) el horario de apertura no podrá ser anterior a las 10:00 horas y el cierre no podrá prolongarse más allá de las 21:00 horas. excepcionalmente, podrá efectuarse la apertura a las 9:30 horas y el cierre a las 22:00 horas.

b) el empresario puede abrir, sin trabajadores, en el horario y durante todas las fechas que considere oportunas.

c) Los comercios pueden permanecer abiertos, ininterrumpidamente desde la apertura por la mañana hasta el cierre a las 21:00 horas.

2. horario laboral:

a) La jornada laboral no podrá iniciarse antes de las 10:00 horas ni finalizar después de las 21:00 horas.

b) Los trabajadores tienen derecho a un descanso de dos horas y media entre el final de la jornada de mañana y el comienzo de la jornada de tarde.

Artículo 11.º- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones, cualquiera que sea su categoría profesional. Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación podrá ser sustituido su disfrute por cuantía económica alguna, viniendo las empresas obligadas a elaborar un calendario de vacaciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, con dos meses de antelación a la fecha de su efectivo disfrute. en el supuesto de que no existiera acuerdo en la confección del calendario, el disfrute de las mismas se realizará en los siguientes periodos:

1.- Diecinueve dias se disfrutarán ininterrumpidamente, entre el 1 de junio y el 20 de septiembre, ambos inclusive.

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

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

Artículo 12.º- Horas extraordinarias.

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

a) Se suprimirán las horas extraordinarias con carácter habitual.

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

c) Se mantendrán las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, ausencias imprevistas, cambios de

turno, realización de inventario, carga y descarga de camiones y cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivada de la actividad, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, comprometiéndose ambas partes a la creación de un puesto de trabajo por cada mil quinientas horas extraordinarias realizadas en un año dentro de cada centro de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas en descanso, o subsidiariamente, retribuidas en el porcentaje en ambos casos del 150% sobre la hora ordinaria. Para fijar el importe de la hora ordinaria se dividirá la retribución anual entre 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Artículo 13.º- Licencias.

El personal afectado por este convenio previo aviso y con justificación, tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se indican.

a) matrimonio del trabajador.

Quince dias.

b) muerte del cónyuge, padres, hijos y familiares consanguíneos o afines hasta el 2.º grado: cuatro días.

c) muerte de familiares consanguíneos o afines hasta el 3º grado: Dos días d) enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos y familiares consanguíneos o afines hasta el 2.º grado: Tres días.

E) matrimonio de hijos, padres y familiares consanguíneos o afines hasta el 2.º grado: un día.

f) Traslado de vivienda: Dos días.

g) el tiempo necesario para asistir a exámenes, previa justificación por escrito y el tiempo necesario para cumplir un deber público, personal o inexcusable.

h) el tiempo para asistir a consulta médica, con el debido justificante.

i) Dos horas al mes durante la jornada laboral para compras o necesidades personales.

j) Tres días por asuntos propios. De referidos tres dias, uno de ellos será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y los otros dos los elegirá el trabajador cuando lo estime conveniente durante el año. en esta licencia no se requiere justificación, teniendo que preavisar con 48 horas de antelación.

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

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

Artículo 14.º- 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 trabajadores en general y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (Artº 26) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 15.º- Lactancia.

Los trabajadores/as por lactancia de un hijo mejor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. el trabajador/a por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma.

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

Artículo 16.º- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo:

Las partes negociadoras de este convenio quiere dejar constancia expresa del contenido del artículo 48 del estatuto de los Trabajadores, en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento del mismo entre los trabajadores y empresarios del comercio, en relación con los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento:

1.- 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, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.

2.- 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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3.- 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 2 y 3 de este artículo 16 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.

4.- 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.

Artículo 17.º- Retribuciones.

Los salarios para los años 2020 y 2021 son los fijados en la tabla salarial del Anexo I. Los salarios que percibirán los trabajadores afectados por el presente convenio para los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 serán los que se fijan en la tabla salarial del Anexo II, Anexo III, Anexo IV, Anexo V y Anexo VI.

Las tablas salariales que serán de aplicación durante los años 2020 y 2021 serán las que resulten de incrementar el 0% sobre las tablas salariales vigentes al 31-12-2019.

Para el año 2022 a las tablas vigentes durante el año 2021 se les incrementará el porcentaje del 2,25% y el resultado serán las tablas de aplicación desde el 1/1/2022 hasta el 31/12/2022 que se reflejan en el Anexo II del presente convenio.

Para el año 2023 a las tablas vigentes durante el año 2022 se les incrementará el porcentaje del 2,25% y el resultado serán las tablas de aplicación desde el 1/1/2023 hasta el 31/12/2023 que se reflejan en el Anexo III del presente convenio.

Para el año 2024 a las tablas vigentes durante el año 2023 se les incrementará el porcentaje del 2,25% y el resultado serán las tablas de aplicación desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024 que se reflejan en el Anexo IV del presente convenio.

Para el año 2025 a las tablas vigentes durante el año 2024 se les incrementará el porcentaje del 2,50% y el resultado serán las tablas de aplicación desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025 que se reflejan en el Anexo V del presente convenio.

Para el año 2026 a las tablas vigentes durante el año 2025 se les incrementará el porcentaje del 2,50% y el resultado serán las tablas de aplicación desde el 1/1/2026 hasta el 31/12/2026 que se reflejan en el Anexo VI

del presente convenio.

El salario anual que perciba el trabajador no podrá ser inferior al Salario mínimo interprofesional en cómputo anual

Artículo 17 bis.- Cláusula de Revisión.

Si el IPC excede a lo largo del año, de la subida pactada, se revisará la tabla salarial en la diferencia entre el IPC real y la subida pactada desde el 1 de enero de dicho año.

La cláusula de revisión salarial establecida en el párrafo anterior, no será de aplicación durante la vigencia de este convenio.

Artículo 18.º- Antigüedad.

Desde el 07/06/2000 no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando desde entonces, por tanto suprimido.

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

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

Artículo 19.º- Plus festivos.

Los trabajadores que realicen su actividad laboral los festivos que dentro de los fijados en el presente convenio le indique la empresa, tendrán derecho a una compensación económica de cincuenta euros (50 euros) por cada domingo o festivo trabajado. Dicha cantidad se reflejará en la nómina mensual teniendo la consideración de concepto cotizable y con la denominación de “Plus festivos”.

Artículo 20.º- Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias de 30 días cada una en las fechas siguientes.

Primera quincena de Julio, navidad y primera quincena de marzo, esta última como paga de beneficios.

Se abonarán a razón del salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Las empresas podrán prorratear el importe anual de la paga de beneficios en las doce mensualidades del año.

Artículo 21.º- Dietas.

Los trabajadores percibirán en concepto de dietas las cantidades de 10,34 euros por media dieta y 27,57 euros

por dieta completa, siempre que por motivos laborales necesite desplazarse a otra localidad distinta de su centro de trabajo.

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

CAPITULO III. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 22.º

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las falta sy sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 23.º

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

Artículo 24.º- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2.- no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4.- no comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6.- el abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.- no atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

Artículo 25.º- Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en al asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.- las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6.- emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

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

Artículo 26.º- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el tratos con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.- hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, oficios, enseres y documentos de la empresa.

5.- el robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. el estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de una falta grave.

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

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 27.º- Régimen de sanciones.

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 28.º- Sanciones máximas.

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

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

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

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

Artículo 29.- Prescripción.

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

CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 30.- Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 31.- Tablón de anuncios.

En aquellas empresas donde haya representantes legales de los trabajadores, se colocará un tablón de anuncios de 0,80 por 0,60 metro 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 32.- Compras de uso propio.

El personal afectado por el presente convenio, así como su cónyuge e hijos que dependan directamente del trabajador, podrán adquirir las compras de uso personal en la empresa en que presten sus servicios con un descuento del 32% sobre el precio de venta al público, exceptuando los artículos de liquidaciones y rebajas.

Artículo 33.- Reconocimiento médico.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Se efectuará coincidiendo con horario laboral. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Artículo 34.- Seguridad y Salud Laboral.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 35.- Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social

del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe integro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador hay sido sustituido.

Artículo 36.- Contrato por circunstancias de la producción.

Se fija en doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción a los que se refiere el artículo 15 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. La indemnización de conclusión se fija en un día de salario por mes trabajado.

Artículo 37.- Empleo y contratación.

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

Artículo 38.- Domiciliación de nóminas.

Se recomienda la domiciliación de las nóminas en entidades financieras con el fin de que las empresas y todos los trabajadores puedan acogerse a los beneficios que estas entidades ofrecen, como préstamos y créditos, pólizas de seguros de accidente o indemnizaciones en caso de muerte o invalidez que suelen concertar con compañías de seguros.

Artículo 39.- Formación y perfeccionamiento profesional.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las empresas.

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

Artículo 40.- Jubilación.

Para poder acogerse a la jubilación a los 64 años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 41.- Ropa de trabajo.

En todos aquellos centros de trabajo en que el empresario exija la utilización de ropa de trabajo especifica 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 42.- 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 practica del texto del convenio o vengan 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 art. 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 43.- Cláusula 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. Así mismo 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 ésta 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.- Niveles Salariales.

Las distintas categorías profesionales se agrupan en los diferentes niveles salariales que se especifican:

Nivel I.- Jefes. Técnicos Titulados Superiores. Directores.

Nivel II.- Dependientes de 1ª Titulado Grado medio. Profesional de Oficio de 1ª. contable. cajero. encargado. Viajante. corredor de Plaza. Oficial Administrativo, escaparatista.

Nivel III.- Dependientes de 2ª. Profesional de Oficio de 2ª. Auxiliar de caja.

Auxiliar Administrativo. montador. Repartidor.

Nivel IV.- Ayudante. Telefonista. Ordenanza. mozo especializado. Personal de Limpieza.

Nivel V.- Trabajadores de 16 y 17 años.

El dependiente de 2ª ascenderá automáticamente a la categoría de dependiente de 1ª siempre que haya

trabajado en la empresa como dependiente de 2.ª durante un periodo de tres años.

CLÁUSULA ADICIONAL

Los atrasos surgidos, en su caso, por la aplicación del presente convenio desde la entrada en vigor de los efectos económicos en fecha 01/01/2020, serán abonados por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el boletín oficial correspondiente.

TABLAS SALARIALES (ANEXOS I A VI).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE COMERCIO
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA
(desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre 2021)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	COMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.101,95	16.529,25
II	1.013,79	15.206,85
III	918,16	13.772,40
IV	905,31	13.579,65
V	Salario Mínimo Interprofesional	

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE COMERCIO
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA
(desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre 2022)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	COMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.126,74	16.901,10
II	1.036,60	15.549,00
III	938,82	14.082,30
IV	925,68	13.885,20
V	Salario Mínimo Interprofesional	

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE COMERCIO
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA
(desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre 2023)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	COMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.152,09	17.281,35
II	1.059,92	15.898,80
III	959,94	14.399,10
IV	946,51	14.197,65
V	Salario Mínimo Interprofesional	

ANEXO IV

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE ZAMORA
(desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre 2024)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	COMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.178,01	17.670,15
II	1.083,77	16.256,55
III	981,54	14.723,10
IV	967,81	14.517,15
V	Salario Mínimo Interprofesional	

ANEXO V

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE ZAMORA
(desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre 2025)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	COMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.207,46	18.111,90
II	1.110,86	16.662,90
III	1.006,08	15.091,20
IV	992,01	14.880,15
V	Salario Mínimo Interprofesional	

ANEXO VI

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE ZAMORA
(desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre 2026)

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL/EUROS	COMPUTO ANUAL/EUROS
I	1.237,65	18.564,75
II	1.138,63	17.079,45
III	1.031,23	15.468,45
IV	1.016,81	15.252,15
V	Salario Mínimo Interprofesional	

ANEXO VII.- MODELO INDICATIVO DE FINIQUITO.

Se recomienda la utilización del siguiente modelo de finiquito:

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

DECLARA

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

Indicada cantidad se desglosa de la forma siguiente:
- Indemnización.
- Salarios pendientes.
- Pluses.
- Partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y beneficios.
- Vacaciones.
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

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

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

En ....., a ..... de ..... de .....

No desea la asistencia
de la representación legal

Fdo: El Trabajador,

Si desea la asistencia
de la representación legal

Fdo: El Trabajador,

Por la representación legal

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

CALENDARIO 2023 (BOP N.º 38 – VIERNES 31 DE MARZO DE 2023)

Resolución de 27 de marzo de 2023 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 de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2023, como festivo de posible apertura el día 6 de abril de 2023, Jueves Santo. (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_LE22TY72).

Visto el acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 15 de marzo de 2023, de una parte por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEOE-CEPYME), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T), a fin de fijar para el año 2023 como festivo de posible apertura, el día 6 de abril de 2023, jueves santo, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del mencionado convenio, de una parte por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEOE-CEPYME), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) 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, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de Consejerías, del Presidente de la Junta de Castilla y León, esta 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, 27 de marzo de 2023.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

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

Asistentes:

– Por AZECO- CEOE*CEPYME ZAMORA.

D. Á.H.M.

– Por U.G.T.

D. S.Á.R.

– Por CC.OO.

D. J.C.V.

En la ciudad de Zamora, siendo las 12:00 horas del día 15 de marzo de 2023, se reúnen en la sede de CEOE*CEPYME Zamora, Plaza de Alemania, s/n., las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio de la provincia de Zamora.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2023 el Jueves Santo como festivo de apertura, tal y como establece el art. 8 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 8 del convenio de referencia y dentro del plazo establecido en el mismo, que tienen intención de fijar como festivos de posible apertura para el año 2023 el día 6 de abril de 2023, 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 deposito por medios telemáticos de este acuerdo ante la Junta de Castilla y León.

Y siendo las doce horas y quince 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-AZECO. Por U.G.T. Por CC.OO.

CALENDARIO 2023 (BOP n.º 135 – viernes 17 de noviembre de 2023)

Resolución de 14 de noviembre de 2023, 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 de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2023 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar así como un festivo o domingo del año 2024. (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_CB37ES25).

Visto el acuerdo de la comisión Paritaria del convenio de comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 9 de noviembre de 2023 a fin de fijar para el año 2023 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar; los días 3, 17, 24 y 31 de diciembre; así como un festivo o domingo del año 2024, el día 7 de enero, en virtud de lo establecido en el artículo 8 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, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de consejerías, del Presidente de la junta de castilla y León, esta 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, 14 de noviembre de 2023.-La jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, maría L. Villar Rodríguez.

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

ASISTENTES:

POR CEOE*CEPYME ZAMORA-AZECO.

D. ÁNGEL HERNÁNDEZ MATA.

POR U.G.T.

D. ALBERTO FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ.

DÑA. CLAUDIA DE LA MATA CHESA.

POR CC.OO.

D. JESÚS CARRETERO VASALLO.

DÑA. CAROLINA MORALES SEGURADO.

En la ciudad de Zamora, siendo las 12:30 horas del día 9 de noviembre de 2023, se reúnen en la sede de CEOE*CEPYME Zamora, Plaza de Alemania, s/n, las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la comisión Paritaria del convenio de comercio de la Provincia de Zamora.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2023 los domingos o festivos, pendientes de fijar, así como un festivo del año 2024, de posible apertura de los comercios, a los que le son de aplicación los referido convenio, tal y como establece el art. 8 del mismo La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 8 del convenio de referencia que tienen intención de fijar como festivos de posible apertura para el año 2023 los siguientes domingos del mes de diciembre: el 3, el 17, el 24 y el 31, así como como el domingo 7 enero de 2024.

Después de una serie de intervenciones quedan fijados como festivos de apertura para el 2023 y un festivo de 2024 los siguientes días:

– Domingo, 3 de diciembre de 2023.

– Domingo, 17 de diciembre de 2023.

– Domingo, 24 de diciembre de 2023.

– Domingo, 31 de diciembre de 2023.

– Domingo, 7 de enero de 2024.

Y siendo las trece horas 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.

POR CEOE*CEPYME ZAMORA-AZECO.

POR U.G.T.

POR CC.OO.

CALENDARIO 2024 (BOP N.º 32 – VIERNES 15 DE MARZO DE 2024)

Resolución de 12 de marzo de 2024, 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 de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2024, un festivo de apertura (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador DC_NB81ML47).

Visto el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 7 de marzo de 2024, de una parte por (AZECO-CEOE*CEPYME), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), con el fin de fijar para el año 2024 uno de los festivos de apertura, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del mencionado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2º y 3º 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 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 marzo de 2024.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

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

Asistentes.

Por AZECO- CEOE*CEPYME Zamora:

– D. Á. H. M.

Por U.G.T.:

– D. J. del R. O.

Por CC.OO.:

– D.ª C. M. S.

En la ciudad de Zamora, siendo las 9:00 horas del día 7 de marzo de 2024, se reúnen en la Sede de CEOE*CEPYME Zamora, Plaza de Alemania, s/n, las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio de la provincia de Zamora.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2024 el Jueves Santo como festivo de apertura, tal y como establece el art. 8 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 8 del convenio de referencia y dentro del plazo establecido en el mismo, que fija como festivo de apertura para el año 2024 el día 28 de marzo de 2024, 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 nueve horas y quince 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-AZECO.

Por U.G.T.

Por CC.OO.

CALENDARIO 2024 (BOP n.º 92 – miércoles 7 de agosto de 2024)

Resolución de 1 de agosto de 2024, 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 de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar como festivo de apertura para el año 2024 el día 15 de septiembre. (Código del Acuerdo 4910009501201II Tocali/ador CP_FO65KC3S).

Visto el Acuerdo de la comisión Paritaria del convenio de comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 1 de agosto de 2024, de una parte, por AZECO-CEOE*CEPYME ZAMORA, y de otra, por los sindicatos comisiones Obreras (CC.OO) y unión General de Trabajadores (U.G.T.), a fin de fijar para el año 2024, el día 15 de septiembre, como festivo de apertura, en vinud de lo establecido en el artículo 8 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 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, 1 de agosto de 2024.-La jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

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

ASISTENTES:

POR CEOE*CEPYME ZAMORA.

DON ÁNGEL HERNÁNDEZ MATA.

POR UGT.

DOÑA SONIA ÁLVAREZ RATÓN.

POR CC.OO.

DOÑA CAROLINA MORALES SEGURADO.

En la ciudad de Zamora, siendo las 10:30 horas del día 1 de agosto de 2024, se reúnen en la Sede de CEOE*CEPYME ZAMORA, Plaza de Alemania, s/n, las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la comisión Paritaria del convenio de comercio de la provincia de Zamora.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2024 el día 15 de septiembre como festivo de apertura, tal y como establece el art. 8 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 8 del convenio de referencia y dentro del plazo establecido en el mismo, que fija como festivo de apertura para el año 2024, el día 15 de septiembre de 2024.

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 deposito por medios telemáticos de este acuerdo ante la junta de Castilla y León.

Y siendo ias diez horas y cuarenta y cinco 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-AZECO.

POR U.G.T. POR CC.OO.

CALENDARIO 2024 (BOP n.º 135 – lunes 18 de noviembre de 2024)

Resolución de 14 de noviembre de 2024, 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 de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2024 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar así como un festivo o domingo del año 2025. (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_NT52QT68).

Visto el Acuerdo de la comisión Paritaria del convenio de comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 7 de noviembre de 2024 a fin de fijar para el año 2024 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar; los días 1, 15, 22 y 29 de diciembre; así como un festivo o domingo del año 2025, el día 5 de enero, en virtud de lo establecido en el artículo 8 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, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de consejerías, del Presidente de la junta de castilla y León, esta 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, 14 de noviembre de 2024.-La jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, maría L. Villar Rodríguez.

CORRECCIÓN CALENDARIO 2024 (BOP n.º 137 – viernes 22 de noviembre de 2024)

Corrección de errores de la Resolución de 14 de noviembre de 2024, 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 de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2024 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar así como un festivo o domingo del año 2025 (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_NT52QT68), publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 135, de 18 de noviembre de 2024.

Advertido error en la Resolución de 14 de noviembre de 2024, 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 de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2024 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar, así como un festivo o domingo del año 2025. (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_NT52QT68), publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 135, de 18 de noviembre de 2024, se procede a publicar de nuevo el texto de la misma incluyendo como anexo el texto del Acuerdo, el cual había sido omitido en la anterior publicación.

Zamora, 19 de noviembre de 2024.-La jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

Resolución de 14 de noviembre de 2024, 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 de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2024 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar así como un festivo o domingo del año 2025. (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_NT52QT68).

Visto el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 7 de noviembre de 2024 a fin de fijar para el año 2024 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar; los días 1, 15, 22 y 29 de diciembre; así como un festivo o domingo del año 2025, el día 5 de enero, en virtud de lo establecido en el artículo 8 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, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de Consejerías, del Presidente de la junta de Castilla y León, esta 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, 14 de noviembre de 2024.-La jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

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

Asistentes:

POR AZECO- CEOE*CEPYME ZAMORA.

D. Á. H. M.

POR U.G.T.

D.ª S. Á. R.

POR CC.OO

D.ª C. M. S.

En la ciudad de Zamora, siendo las 13:00 horas del día 7 de noviembre de 2024, se reúnen en la sede de CEOE*CEPYME Zamora, Plaza de Alemania, s/n, las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio de la provincia de Zamora.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2024 los domingos o festivos de apertura de los comercios pendientes de fijar, así como un festivo del año 2025, tal y como establece el artículo 8 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 8 del convenio de referencia y dentro del plazo establecido en el mismo, que fija se fijan como festivos de apertura para el año 2024 y un festivo para el año 2025 los siguientes días:

• Domingo, 1 de diciembre de 2024.

• Domingo, 15 de diciembre de 2024.

• Domingo, 22 de diciembre de 2024.

• Domingo, 29 de diciembre de 2024.

• Domingo, 5 de enero 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 deposito por medios telemáticos de este acuerdo ante la junta de Castilla y León.

Y siendo las trece horas y veinte 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-AZECO.

Por U.G.T.

Por CC.OO.

CALENDARIO 2025 (BOP n.º 36 – viernes 28 de marzo de 2025)

Resolución de 25 de marzo 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 de Comercio de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2025, un festivo de apertura (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_LG23LE57).

Visto el Acuerdo de la comisión Paritaria del convenio de comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 19 de marzo de 2025 de una parte por (CEOE*CEPYME ZAMORA-AZECO), y de otra, por los sindicatos comisiones Obreras (CC.OO.) y unión General de Trabajadores (U.G.T.), con el fin de fijar para el año 2025 uno de los festivos de apertura, el día 17 de abril de 2025, jueves Santo, en virtud de lo establecido en el artículo 8 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 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, 25 de marzo 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 DE LA PROVINCIA DE ZAMORA.

ASISTENTES.

POR AZECO- CEOE*CEPYME ZAMORA.

D. Á. H. M.

POR U.G.T.

D.ª S.Á. R.

POR CC.OO.

D.ª C. M. S.

En la ciudad de Zamora, siendo las 10:30 horas del día 19 de marzo de 2025, se reúnen en la sede de CEOE*CEPYME Zamora, Plaza de Alemania, s/n, las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la comisión Paritaria del convenio de comercio de la provincia de Zamora.

el objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2025 el jueves Santo como festivo de apertura, tal y como establece el art. 8 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 8 del convenio de referencia y dentro del plazo establecido en el mismo, que fija como festivo de apertura para el año 2025 el día 17 de abril de 2025, jueves Santo.

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 deposito por medios telemáticos de este acuerdo ante la junta de castilla y León.

Y siendo las once horas 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 2025 Y 2026 (BOP N.º 130 – VIERNES 14 DE NOVIEMBRE DE 2025)

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 de comercio de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2025 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar así como un festivo o domingo del año 2026 (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_VK72UA57).

Visto el Acuerdo de la comisión paritaria del convenio de comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 10 de noviembre de 2025 a fin de fijar para el año 2025 los domingos o festivos de posible apertura pendientes de fijar; los días 6, 14, 21 y 28 de diciembre; así como un festivo o domingo del año 2026, el día 4 de enero de 2026, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del mencionado convenio y de conformidad con lo dispuesto en 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 DE LA PROVINCIA DE ZAMORA.

Asistentes:

Por AZECO- CEOE*CEPYME Zamora:

D. Á. H. M.

Por U.G.T.:

D.ª S. Á. R.

Por CC.OO.:

D.ª C. M. S.

En la ciudad de Zamora, siendo las 11:00 horas del día 10 de noviembre de 2025, se reúnen en la sede de CEOE*CEPYME Zamora, Plaza de Alemania, s/n, las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la Comisión Paritaria del convenio de Comercio de la provincia de Zamora.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2025 los domingos o festivos de apertura de los comercios pendientes de fijar, así como un festivo del año 2026, tal y como establece el artículo 8 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 8 del convenio de referencia y dentro del plazo establecido en el mismo, que fija se fijan como festivos de apertura para el año 2025 y uno para el año 2026, los siguientes días:

– Sábado, 6 de diciembre de 2025.

– Domingo, 14 de diciembre de 2025.

– Domingo, 21 de diciembre de 2025.

– Domingo, 28 de diciembre de 2025.

– Domingo, 4 de enero de 2026.

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 deposito por medios telemáticos de este acuerdo ante la Junta de Castilla y León.

Y siendo las once horas y veinte 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-AZECO.

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 de la Provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2026, un festivo de apertura (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_GT22BP56).

Visto el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 10 de marzo de 2026 de una parte por (CEOE*CEPyME Zamora-AZECO), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y unión General de Trabajadores (uGT), con el fin de fijar para el año 2026 como uno de los festivos de apertura, el día 2 de abril de 2026, jueves Santo, en virtud de lo establecido en el artículo 8 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 DE LA PROVINCIA DE ZAMORA.

Asistentes.

– Por AZECO- CEOE*CEPyME Zamora:

Don Ángel Hernández Mata.

– Por UGT:

Doña Sonia Álvarez Ratón.

– Por CC.OO.:

Doña Carolina Morales Segurado.

En la ciudad de Zamora, siendo las 10:30 horas del día 10 de marzo de 2026, se reúnen en la sede de CEOE*CEPyME Zamora (plaza de Alemania, s/n) las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la Comisión Paritaria del Convenio de Comercio de la provincia de Zamora.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2026 el jueves Santo como festivo de apertura, tal y como establece el artículo 8 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 8 del convenio de referencia y dentro del plazo establecido en el mismo, que fija como festivo de apertura para el año 2026 el día 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 once horas 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.

CALENDARIO 2026 (BOP N.º 91 – VIERNES 7 DE AGOSTO DE 2026)

Resolución de 4 de agosto 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 de la provincia de Zamora, en la que se acuerda fijar para el año 2026 como festivo de apertura el día 20 de septiembre (Código del Acuerdo 49100095012017/ Localizador CP_QK71PN64).

Visto el Acuerdo de la comisión Paritaria del convenio de comercio de la provincia de Zamora, suscrito con fecha 20 de julio de 2026 de una parte por (CEOE*CEPYME ZAMORA-AZECO), y de otra, por las organizaciones sindicales comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), con el fin de fijar para el año 2026 como uno de los festivos de apertura, el día 20 de septiembre de 2026, en virtud de lo establecido en el artículo 8 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 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, 4 de agosto de 2026.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE ZAMORA ASISTENTES:

POR AZECO- CEOE*CEPYME ZAMORA D. Á. H. M.

POR U.G.T.

Dª. S. Á. R.

POR CC.OO Dª. C. M. S.

En la ciudad de Zamora, siendo las 10:00 horas del día 20 de julio de 2026, se reúnen en la sede de CEOE*CEPYME Zamora, Plaza de Alemania, s/n, las personas al margen relacionadas, en su calidad de miembros de la comisión Paritaria del convenio de comercio de la provincia de Zamora.

El objeto de la reunión consiste en fijar para el año 2026 el día 20 de septiembre como festivo de apertura, tal y como establece el art. 8 del mismo.

La representación empresarial comunica a la representación sindical, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 8 del convenio de referencia y dentro del plazo establecido en el mismo, que fija como festivo de apertura para el año 2026 el día 20 de septiembre de 2026.

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 deposito por medios telemáticos de este acuerdo ante la Junta de castilla y León.

Y siendo las diez horas y cuarenta y cinco 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-AZECO.

POR U.G.T.

POR CC.OO.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ZAMORA		
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 86 - MIÉRCOLES 2 DE AGOSTO DE 2017)		
Artículo 6º. Jornada Laboral ... cómputo anual de	1776	horas de trabajo efectivo
Artículo 8.º - Trabajo en festivos		
Artículo 12.º - Horas extraordinarias	150%	sobre la hora ordinaria
Artículo 19.º - Plus festivos	50	euros) por cada domingo o festivo trabajado
Artículo 20.º - Pagas extraordinarias	3	
Artículo 21.º - Dietas		
... de	10,34	euros por media dieta
y	27,57	euros por dieta completa

ANEXO I.- TABLA SALARIAL (Desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre 2017)		
Nivel	Salario base mensual/euros	Cómputo anual/euros
I	1.067,52	16.012,80
II	982,11	14.731,65
III	889,47	13.342,05
IV	877,02	13.155,30
V	Salario mínimo interprofesional	
ANEXO II.- TABLA SALARIAL (Desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre 2018)		
Nivel	Salario base mensual/euros	Cómputo anual/euros
I	1.084,60	16.269,00
II	997,82	14.967,30
III	903,70	13.555,50
IV	891,05	13.365,75
V	Salario mínimo interprofesional	
ANEXO III.- TABLA SALARIAL (Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre 2019)		
Nivel	Salario base mensual/euros	Cómputo anual/euros

I	1.101,95	16.529,25
II	1.013,79	15.206,85
III	918,16	13.772,40
IV	905,31	13.579,65
V	Salario mínimo interprofesional	
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 34 - MIÉRCOLES 22 DE MARZO DE 2023)		
código de convenio	49100095012017	
Artículo 6.º- Jornada Laboral	1776	horas de trabajo efectivo
Artículo 12.º- Horas extraordinarias	150%	sobre la hora ordinaria
Artículo 19.º- Plus festivos	50	euros por cada domingo o festivo trabajado
Artículo 20.º- Pagas extraordinarias	3	de 30 días cada una ... a razón del salario base más, en su caso, antigüedad consolidada
Artículo 21.º- Dietas		

De	10,34	euros por media dieta
Y	27,57	euros por dieta completa
ANEXO I.- TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE 2021		
NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO
	MENSUAL/EUROS	ANUAL/EUROS
I	1.101,95	16.529,25
II	1.013,79	15.206,85
III	918,16	13.772,40
IV	905,31	13.579,65
V	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	
ANEXO II.- TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE 2022		
NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO
	MENSUAL/EUROS	ANUAL/EUROS
I	1.126,74	16.901,10
II	1.036,60	15.549,00
III	938,82	14.082,30
IV	925,68	13.885,20
V	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	

ANEXO III.- TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE 2023		
NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO
	MENSUAL/EUROS	ANUAL/EUROS
I	1.152,09	17.281,35
II	1.059,92	15.898,80
III	959,94	14.399,10
IV	946,51	14.197,65
V	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	
ANEXO IV.- TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 2024 AL 31 DE DICIEMBRE 2024		
NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO
	MENSUAL/EUROS	ANUAL/EUROS
I	1.178,01	17.670,15
II	1.083,77	16.256,55
III	981,54	14.723,10
IV	967,81	14.517,15
V	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	
ANEXO V.- TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 2025 AL 31 DE DICIEMBRE 2025		
NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO
	MENSUAL/EUROS	ANUAL/EUROS

I	1.207,46	18.111,90
II	1.110,86	16.662,90
III	1.006,08	15.091,20
IV	992,01	14.880,15
V	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	
ANEXO VI.- TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 2026 AL 31 DE DICIEMBRE 2026		
NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO
	MENSUAL/EUROS	ANUAL/EUROS
I	1.237,65	18.564,75
II	1.138,63	17.079,45
III	1.031,23	15.468,45
IV	1.016,81	15.252,15
V	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	