

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del “Convenio Colectivo Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo”, con nº de convenio colectivo 45000125011981, suscrito por la parte empresarial por la Asociación de Comercio de Alimentación de Toledo, y por la parte social por CC.OO. Servicios y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la U.G.T., presentado ante este organismo el día 24 de octubre de 2024, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio (“DOCM” de 28 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se establecen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería Economía, Empresas y Empleo, se remite “Convenio colectivo comercio alimentación 2024-2026 de la provincia de Toledo” para su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo tal y como se establece en dicha disposición legal.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo.

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

Toledo, 19 de noviembre de 2024.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO PARA 2024, 2025 Y 2026

Preámbulo

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por las Asociaciones Provinciales de Empresarios de Alimentación de Toledo las centrales sindicales Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Toledo y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Toledo, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y las personas trabajadoras pertenecientes a los ramos de mayoristas de alimentación, detallistas de ultramarinos, supermercados, autoservicios, comercio de confitería, carnicerías, salchicherías, pescaderías.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Garantías personales.

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran implantadas a la entrada en vigor de este convenio o que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser informada previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 8. Modificación de las condiciones.

Cuando los cambios organizativos supongan, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c), d) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado tendrá derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

**Artículo 9. Mayor dedicación.**

Dada la especial actividad del comercio se hace preciso, en determinadas ocasiones, bien iniciar la jornada unos minutos antes del comienzo del horario laboral, bien permanecer en los puestos finalizada la jornada laboral, al objeto de que, en el primer caso, estén perfectamente presentadas las correspondientes secciones a la hora de la apertura del establecimiento al público y, en segundo caso, para la atención a los últimos clientes que puedan quedar en el establecimiento fuera del horario de cierre.

El tiempo de mayor dedicación tendrá, a todos los efectos, la consideración de horas extraordinarias si no se compensa como parte de la jornada tal y como establece el artículo 26.

Capítulo III. Contratación y empleo**Artículo 10. Principios generales.**

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente convenio colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá los siguientes derechos:

a) Ser informada, con la antelación que las circunstancias permitan, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la empresa copia de los contratos, tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

c) Ser informada en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo que suponga reducción de plantilla, la decisión ha de ser negociada con la representación legal de las personas trabajadoras.

d) Ser informada previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.).

De los contratos suscritos se entregará copia a la persona trabajadora, la cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un o una representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

Artículo 11. Período de prueba.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba cuando así conste por escrito.

Este período de prueba no podrá exceder de los límites de tiempo que se recogen en la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos enumerados en el artículo 17:

- Grupo Profesional I: Seis meses.
- Grupo Profesional II: Tres meses.
- Grupo Profesional III: Tres meses.
- Grupo Profesional IV: Un mes.

En los contratos de trabajo cuya duración inicial pactada sea igual o inferior a tres meses el periodo de prueba no podrá exceder del 20% de esa duración inicial.

Se exceptúa de este periodo de prueba, el regulado en la Ley 3/2012, de 6 de julio, para el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

Artículo 12. Modalidades de contratación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las modificaciones o mejoras que se recogen en los párrafos siguientes.

a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar, un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido las empresas afectadas por el presente convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, o a nueva contratación indefinida.

Las partes firmantes de este convenio colectivo y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo acuerdan la obligación de las empresas de cumplir como mínimo el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según la siguiente escala:

- De 11 a 30 personas trabajadoras un 40%.



–De 31 a 75 personas trabajadoras un 60%

–Más de 76 personas trabajadoras un 75%.

Las empresas que tengan una plantilla igual o inferior a 10 personas trabajadoras quedan exceptuadas de esta obligación y, por lo tanto, no estarán obligadas a cumplir un mínimo de porcentaje de plantilla fija. Todo ello sin perjuicio de respetar la legislación vigente en materia de contratación.

b) CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.

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

c) CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Se estará a la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las modificaciones que se recogen en los párrafos siguientes.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia, se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a los grupos profesionales I y II y aquellos que precisen formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos como equivalentes.

La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de un año.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial del anexo II, correspondiente al 80% durante el primer año y al 90% durante el segundo, de los salarios convenio de la profesión en práctica, sin que las retribuciones pueden ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada de trabajo.

d) CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá tener una duración máxima de hasta 9 meses.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

e) TIEMPO PARCIAL

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

La regulación de esta modalidad de contrato vendrá determinada por el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

Cuando la jornada a tiempo parcial no exceda de las cuatro horas diarias, se realizará de forma continuada, salvo situaciones excepcionales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del presente convenio, cuando existan vacantes, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, o se precise incrementar el tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la empresa dará a conocer esta circunstancia a todas las personas trabajadoras mediante la oportuna publicación en los tableros de anuncios, durante un plazo no inferior a una semana, a la vez que lo comunica a la representación legal de las personas trabajadoras.

Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades expresadas anteriormente, y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo, lo comunicarán a la empresa. Si el número de solicitantes fuera superior a las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo grupo profesional.

El número de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial se establece en el 50% de las horas ordinarias objeto del contrato, siempre que dicho contrato tenga una duración igual o superior a tres meses. En relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a la representación legal de las personas trabajadoras.

f) DE SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA.

El contrato de sustitución es el celebrado para sustituir a una persona trabajadora de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En caso de sustitución de autónomos se estará en lo establecido en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

El contrato deberá identificar a la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona trabajadora de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquella.

La duración del contrato de sustitución será la del tiempo que dure la ausencia de la persona trabajadora sustituida con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 13. Pase de eventuales a fijos.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales incluidos los formativos se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos se tendrá en consideración, para acceder a ellos, las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales, incluidos los formativos.

**Artículo 14. Empresas de trabajo temporal.**

Por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir entre otras actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances así como para la realización de campañas específicas. Las empresas darán a conocer a la representación legal de las personas trabajadoras tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de las personas trabajadoras afectadas, en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquella pueda realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de las personas trabajadoras de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Artículo 15. Ceses.

a) Finiquitos: Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empresario complementará la comunicación de cese a la persona trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

Se podrá extinguir un contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Ley 1/2004 de 28 de diciembre).

b) Bajas voluntarias: Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso. La persona trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso, en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todas las personas trabajadoras.

c) Despidos objetivos: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento. Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas, lo pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, que dispondrá de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

d) Jubilación anticipada: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 16. Excedencias.

1. Las excedencias de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio serán las que se especifican en el artículo 46 del ET con la siguiente especificación: La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aun no siendo definitivos, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. A la vez tendrá derecho al cómputo de la antigüedad durante los años de excedencia por cuidado de hijos o hijas.

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

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

Finalizado el período de excedencia por cuidado de hijos o hijas, o desaparecida la causa que diera lugar al mismo, la persona trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de quince días anterior a dicha finalización, en el supuesto de su duración normal o cuando cese el supuesto que diera lugar a la excedencia.



No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente 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 18 meses si se trata de categoría especial.

3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, en los términos descritos anteriormente.

Capítulo IV. Clasificación, promoción, movilidad

Artículo 17. Estructura profesional.

Se establece el presente artículo conforme a lo establecido en el acuerdo para sustitución de la ordenanza de comercio («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril de 1996).

A) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este acuerdo.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio y artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional, pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

B) FACTORES DE VALORACIÓN:

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

1. Igualdad: la valoración de los factores siguientes vendrá siempre marcada por el criterio de igualdad de trato, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, en caso contrario supondrá una nueva valoración de los factores a tener en cuenta.

2. Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

3. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices, para la ejecución de tareas o funciones.

4. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

5. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

7. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

C) ÁREAS FUNCIONALES.

Área funcional I. Administración: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal dedicado a las tareas administrativas y el departamento de recursos humanos.

Área funcional II. Ventas: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal que participe directamente en las ventas.

Área funcional III. Logística: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en la adquisición y almacenaje de las mercancías, así como el dedicado a la distribución de las mismas, ya sea al cliente, o a otros centros de la misma empresa.

Área funcional IV. Servicio Técnico: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en el diseño, instalación, montaje, reparación y mantenimiento de las mercancías o productos.

Área funcional V. Servicios Auxiliares: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que, sin participar directamente en las ventas, colabora en tareas de merchandising, colocación y exposición



de las mismas, ya sea en escaparates, estanterías etc. También se incluye aquí el personal dedicado a tareas de mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como el personal de línea de cajas de los establecimientos que actúen bajo el sistema de autoservicio.

D) GRUPOS PROFESIONALES.

Grupo profesional 1. Dirección.

Formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a titulación universitaria (diplomatura, licenciatura o equivalente) o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina, y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

La persona trabajadora ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultada para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita, y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados y empleadas, y es responsable suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad.

Económicamente, la responsabilidad de sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Grupo profesional II. Técnicos, Técnicas, Coordinadores y Coordinadoras.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Bachiller, Ciclo Formativo de Grado Superior o similares o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Supervisa y coordina por definición los cometidos propios del Grupo Profesional de Nivel III con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el/la ocupante los solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica.

Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea.

Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Gestiona Recursos Humanos, realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir el comportamiento de los compañeros y las compañeras del Grupo Profesional de Nivel III o de Nivel IV a su cargo hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que éstos/as desarrollan y ejerciendo, en caso de delegación, las funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general.

Conoce e informa acerca de las normas de seguridad. Sus acciones u omisiones afectan a bienes cuyo deterioro perjudica a una o varias unidades productivas y cuya incidencia económica es importante. Accede y emplea información relevante con consecuencias graves.

Grupo profesional III: Especialistas y Profesionales

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado Medio o similar o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el Grupo Profesional de Nivel IV, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida. Con el/la superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia.

El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes.

Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo profesional IV. Inicial.



Formación teórica básica, equivalente como mínimo a Enseñanza Primaria o similar, o conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un/a superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados, y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata.

El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige los conocimientos de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto.

Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la Empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

E) CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

Las categorías que figuran entre paréntesis son las categorías antiguas, que son sustituidas por las nuevas.

1. Categorías del Grupo Profesional I.

- Nivel Salarial 1
 - Director/a.
- Nivel Salarial 2
 - Supervisor/a (Encargado General).
- Nivel Salarial 3
 - Titulado/a de grado superior (Médico).
 - Jefe/a de Departamento (Jefe de personal, Jefe de ventas, Jefe de compras).
- Nivel Salarial 4
 - Titulado/a de grado medio (ATS).

2. Categorías del Grupo Profesional II

- Nivel Salarial 3
 - Jefe/a administrativo/a (Jefe de administración financiera).
 - Encargado/a de Logística (Jefe de almacén).
- Nivel Salarial 4
 - Dependiente/a Mayor (a extinguir).
 - Encargado/a de Servicio Técnico.
 - Encargado/a de Servicios Auxiliares (Jefe de Mantenimiento).
- Nivel Salarial 5
 - Jefe/a de sección administrativa.
 - Jefe/a de Establecimiento (1er Encargado de establecimiento).
 - Jefe/a de sección comercial (Encargado de sección).
 - Técnico/a Administrativo/a (Contable).
- Nivel Salarial 7
 - Jefe/a de sección logística (Jefe de línea).
 - Jefe/a de sección de servicio técnico (Jefe de línea).
 - Jefe/a de sección de servicios auxiliares (Jefe de línea).
 - Técnico/a Comercial (2º Encargado de establecimiento).
 - Técnico/a de logística.
 - Técnico/a de servicio técnico.
 - Técnico/a de servicios auxiliares.

3. Categorías del Grupo Profesional III

- Nivel Salarial 5
 - Cajero/a.
- Nivel Salarial 6
 - Viajante A (Representante-Viajante sin incentivos).
- Nivel Salarial 8
 - Oficial administrativo/a.
 - Dependiente/a.
 - Televendedor/a.
- Nivel Salarial 9
 - Especialista de logística (Oficial de 1ª, Conductor de 1ª, Conductor de máquinas elevadoras).
 - Especialista de servicio técnico (Oficial de 1ª).
 - Especialista de servicios auxiliares (Oficial de 1ª, Escaparatista).
- Nivel Salarial 10
 - Viajante B (Representante-Viajante con incentivos).

4. Categorías del Grupo Profesional IV



- Nivel Salarial 11
 - Auxiliar administrativo/a.
 - Ayudante de dependiente/a.
 - Auxiliar de caja.
 - Auxiliar A de logística (Oficial de 2ª, Mozo/a Especialista, Conductor de 2ª, Almacenero).
 - Auxiliar A de servicio técnico (Oficial de 2ª, Mozo/a Especialista).
 - Auxiliar A de servicios auxiliares (Oficial de 2ª, Mozo/a Especialista, Conductor/a de 2ª, Almacenero/a, Rotulista, Envasador/a Reponedor/a, Vigilante, Telefonista- Recepcionista).
- Nivel Salarial 12
 - Auxiliar B de logística (Ayudante, Mozo/a)
 - Auxiliar B de servicio técnico (Ayudante, Mozo/a)
 - Auxiliar B de servicios auxiliares (Ayudante, Mozo/a, Personal de limpieza)

Artículo 18. Formación profesional.

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de las personas trabajadoras.

El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:

-Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

-Facilitar la participación de las personas trabajadoras en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando éstos contribuyan a mejorar la cualificación de las personas trabajadoras.

-Las personas trabajadoras que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

-Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

-La representación legal de las personas trabajadoras conocerá y participará en el seguimiento de la formación profesional en la que participen las personas trabajadoras de su empresa, e informará las peticiones de permisos individuales para la formación.

Artículo 19. Adaptación al puesto de trabajo.

Si una persona trabajadora sufriera una discapacidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, se podrá reconvertir o acoplar a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que, por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.

Artículo 20. Promoción profesional.

Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a las personas trabajadoras en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.

Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad establecidos por la dirección de las empresas con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, excepto en los puestos de mando que serán designados por las empresas.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento. La movilidad funcional sólo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que la persona trabajadora no sea sustituida por otra eventual que realice sus funciones habituales.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas:

A) DE SUPERIOR CATEGORÍA: La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, puede reclamar ante la jurisdicción competente.



Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso de la persona trabajadora, esta tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

B) DE INFERIOR CATEGORÍA: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras. Durante el tiempo que la persona trabajadora esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otra persona trabajadora para realizar la tarea del mismo.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento. Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio están a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo. El traslado, cuando proceda legalmente, se efectuará entre aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntariedad, se establecerá prioridad de permanencia por el siguiente orden: representantes legales de las personas trabajadoras, personas trabajadoras con mayor número de menores o mayores dependientes a cargo en su domicilio y mayor antigüedad en la empresa, siempre que no suponga detrimento en la organización del trabajo.

Capítulo V. Tiempo de trabajo

Artículo 23. Jornada.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán una jornada máxima anual de 1794 horas, distribuidas en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, durante la vigencia de este convenio.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este convenio disfrutarán de 15 minutos de descanso, dentro de la jornada laboral, diaria, y continuada que será considerado como efectivo de trabajo. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas las empresas.

En jornada partida el periodo de tiempo existente entre los periodos efectivos de trabajo en que esté dividida la jornada no podrá ser superior a cuatro horas. El descanso semanal será de un día y medio, continuado, que comprenderá el domingo, salvo en las empresas en las que haya rotación de turnos incluyendo domingos.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a partir de las 14:00 horas.

Artículo 24. Calendario.

Las empresas de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras establecerán en el mes de enero de cada año el calendario laboral que regirá durante el mismo. Dicho calendario se publicará en los tabloneros de anuncios y se elaborará teniendo en cuenta lo siguientes contenidos:

- Jornada semanal tipo.
- Horario de descanso durante la jornada.
- Horario de los días festivos
- Vacaciones.
- Especificación de los descansos entre jornadas y descanso semanal.
- Especificación de los turnos y rotaciones cuando las haya.
- Especificación de horarios flexibles donde procedan.

Artículo 25. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de veintiséis días laborables o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa. La empresa estará obligada a publicar en el tablón de anuncios la distribución de las vacaciones antes de finalizar el primer trimestre. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales, preferiblemente durante los meses comprendidos entre junio y septiembre. En caso de desacuerdo para las fechas de disfrute, se fijarán trece días consecutivos cuando disponga el empresario y trece días consecutivos cuando disponga la persona trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



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

Artículo 26. Jornadas irregulares. Domingos y festivos.

Sin que suponga ningún aumento sobre la jornada anual establecida en artículos anteriores se podrá establecer en las empresas una distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 20%. Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario semanal y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias por exceso o defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo deberán compensarse mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o la propia persona trabajadora en caso de no haber representación, y en todo caso en el plazo máximo de cuatro meses. La compensación debe fijarse y comunicarse con una antelación de quince días.

El tiempo de mayor dedicación al principio o final de la jornada propio del sector comercio podrá computarse como parte de la jornada irregular, y se compensará del mismo modo.

Igualmente, cuando por necesidad de hacer balances o inventarios, que deberán hacerse en días laborables, salvo que por acuerdo se establezcan otros días, haya que ampliar la jornada, será mediante la distribución irregular de la citada jornada.

Las ampliaciones de jornada previstas en los párrafos anteriores serán compensadas con descanso cuya forma de disfrute se acordará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o la propia persona trabajadora en caso de no existir representación, y en todo caso deberá compensarse en el plazo máximo establecido.

Artículo 27. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas serán retribuidas en cuantía no inferior al resultante de aplicar al salario base de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas, en los términos establecidos en el artículo 33.a del presente convenio.

El personal que durante su jornada tenga horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá el plus de nocturnidad en función de las horas trabajadas dentro del período señalado anteriormente.

Artículo 28. Permisos y licencias.

1. PERMISOS RETRIBUIDOS:

La persona trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscritas en registro público, padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas tres días naturales, prorrogables un día más si hubiera desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora. La persona trabajadora, a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá ampliar estos permisos hasta en seis días más no retribuidos si el desplazamiento se produjera fuera del estado español, previa justificación del motivo origen del permiso y del desplazamiento a efectuar fuera del Estado Español.

b) Dos días caso de fallecimiento de abuelos, abuelas, nietos y nietas; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora. La persona trabajadora, a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá ampliar estos permisos hasta en seis días más no retribuidos si el desplazamiento se produjera fuera del estado español, previa justificación del motivo origen del permiso y del desplazamiento a efectuar fuera del Estado Español.

c) Un día natural por fallecimiento de tíos o tías, dentro del tercer grado por consanguinidad.

d) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, de Seguridad Social o mutuas de accidentes de trabajo, así como de consulta privada de médicos colegiados con justificación de la ausencia, siempre que el permiso o asistencia a la consulta coincida con el turno de trabajo.

h) Dos días por cambio de domicilio de la persona trabajadora.



i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hijas, hermanos, hermanas, padres y madres, siendo éste el día de la boda. En caso de desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora un día más sin retribuir.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para las personas trabajadoras que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.

k) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos, y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido para acudir a consulta médica de hijos e hijas menores de doce años. En el caso de que la prestación de servicios de los progenitores sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

l) Un máximo de cuatro veces al año la persona trabajadora tendrá derecho a acudir, por el tiempo indispensable, a consulta médica con familiares, hasta el primer grado, discapacitados físicos, psíquicos o mayores que lo precisaren siempre que la consulta médica coincida con el turno de trabajo.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos 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) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género (Ley 1/2004).

o) Un día por comunión de hijo, hija, nieto o nieta, siendo éste el día del hecho causante.

Los permisos enumerados en los apartados anteriores se concederán a las personas trabajadoras, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente registradas, a excepción del permiso establecido en el apartado c).

2. LICENCIA SIN SUELDO:

La persona trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otras empresas.

3. CUIDADO DEL LACTANTE:

Las personas trabajadoras, por cuidado del lactante, previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo diaria, cuya concreción corresponde a la persona trabajadora, que podrán dividir en dos fracciones hasta que el lactante cumpla nueve meses. 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.

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen el periodo de lactancia podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia en jornadas completas, pudiendo variar el número de jornadas en función del número de días laborables que sumen durante los nueve meses de referencia. Las jornadas podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

4. 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, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria diaria.

A tal fin, se promoverá la utilización del horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 28 BIS. Ausencia por causa de fuerza mayor

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, conforme a lo establecido en



convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

Esta licencia se mantendrá mientras permanezca regulada en la legislación vigente y en los términos que se regulen en la misma.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las ocho horas diarias o los cuarenta semanales, salvo lo establecido en el artículo 26.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto será voluntaria para las personas trabajadoras.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las limitaciones que establece la Ley. El exceso de jornada ordinaria será compensable con un 150% del salario hora a partir de los primeros treinta minutos, que serán compensados sin recargo. Dicha compensación será retribuida económicamente o en descanso de mutuo acuerdo entre ambas partes, en el mismo porcentaje.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización a la representación legal de las personas trabajadoras, salvo causas de fuerza mayor.

Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras y de la autoridad laboral.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 30. Definición.

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

Artículo 31. Salario base. Salario hora.

A) SALARIO BASE: Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo II de este convenio.

B) SALARIO HORA: Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría o nivel se obtiene de dividir el salario base anual más el plus personal consolidado entre la jornada anual.

$$\text{Salario hora} = \frac{(\text{Salario base} + \text{P. personal consolidado}) \times 15 + (\text{plus locomoción} \times 12)}{\text{Jornada anual vigente}}$$

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos, para determinar el valor de la hora extraordinaria, así como para el abono en las contrataciones a tiempo parcial y los pluses de nocturnidad, domingos y festivos y tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 32. Complementos personales.

A) PLUS PERSONAL CONSOLIDADO: Consistirá en el abono de las cantidades que la persona trabajadora viniera percibiendo en concepto de antigüedad más la parte proporcional de las que estuviera en trámite de adquirir en fecha 31 de diciembre de 1996, más las revalorizaciones producidas cada año. Las cantidades correspondientes a este plus no serán compensables ni absorbibles.

B) PLUS DE LOCOMOCIÓN: Para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, se establece un plus de gastos de locomoción cuya cuantía se establece en el anexo de tablas salariales.

C) KILOMETRAJE: Cuando alguna persona trabajadora utilice su vehículo propio para atender las necesidades del trabajo percibirá, en concepto de kilometraje, la cantidad establecida en el anexo de tablas salariales por cada kilómetro recorrido, salvo pacto en contrario en cuantía superior o inferior.

Artículo 33. Complementos de puesto de trabajo.

A) NOCTURNIDAD: Las personas trabajadoras cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 y las 6,00 horas recibirán, en concepto de plus de nocturnidad, el 25% del salario base. A las personas trabajadoras afectadas por este plus que vinieran desempeñando el trabajo en horas nocturnas, se les compensará el mismo con cualquier cuantía salarial que vinieran percibiendo.

B) TÓXICOS, PENOSOS, PELIGROSOS: Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad se registrarán por las disposiciones legales en tal materia. El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25 por 100 de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20 por 100 de su salario base más plus personal consolidado.



C) DOMINGOS Y FESTIVOS: Se fija un complemento salarial por trabajar en domingo o festivo del 50 por 100 de su salario hora por cada hora trabajada en domingo o festivo. En aquellos centros de trabajo que a 1 de junio de 2000 estén exentos de las limitaciones de apertura que establezcan las disposiciones legales las empresas podrán pactar con sus personas trabajadoras cuantías diferentes.

D) DIETAS: Cuando las personas trabajadoras, por necesidades de sus empresas, de forma eventual, deban trasladarse a localidades distintas de las de su residencia percibirán las cantidades correspondientes a los gastos que justificadamente acrediten.

E) QUEBRANTO, DE MONEDA: Se establece un plus de quebranto de moneda para todos los conductores que tengan que realizar, aparte de su tarea específica, además el cobro de facturas cuya cuantía se establece en el anexo de tablas salariales

Artículo 34. Complemento de calidad o cantidad.

HORAS EXTRAORDINARIAS: En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con un recargo del 50 por 100 sobre el valor del salario hora que en cada caso corresponda, en los términos previstos en el artículo 29 del presente convenio colectivo.

Artículo 35. Complementos de vencimiento superior al mes.

A) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y Navidad sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de tablas de este convenio más plus personal consolidado. Las fechas topes para hacer efectivas las pagas extraordinarias serán el día 15 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 15 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre. Por acuerdo entre las partes las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse durante los doce meses del año. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y desde el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad. Se respetarán otras formas que vengán aplicándose en las empresas. Al personal que haya permanecido algún tiempo en situación de incapacidad transitoria se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones. En aquellas empresas que se abone el complemento de incapacidad transitoria hasta el 100% de la base reguladora podrán mantener este sistema de abono.

B) PAGA DE BENEFICIOS: El personal comprendido en este convenio percibirá en el mes de marzo una paga de beneficios a razón de una mensualidad de tablas de este convenio, más plus personal consolidado. Por acuerdo entre las partes la paga de beneficios podrá prorratearse durante los doce meses del año. Al personal que haya permanecido algún tiempo en situación de incapacidad transitoria se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de esta paga. En aquellas empresas que se abone el complemento de incapacidad transitoria hasta el 100% de la base reguladora podrán mantener este sistema de abono.

Artículo 36. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad laboral 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 100% del salario de convenio y hasta el 50% de sus retribuciones que superen el salario convenio, desde el primer día hasta el límite de trece meses, siempre y cuando se mantenga la relación laboral, aun cuando la persona trabajadora haya sido sustituida.

Artículo 37. Otras percepciones.

A) AYUDA POR JUBILACIÓN: Al producirse la jubilación de una persona trabajadora con más de diez años al servicio de la empresa y menos de veinte, percibirá de la misma, en una paga única, veinte días de su salario. Con más de veinte años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de cuarenta días de salario en una sola paga. Se respetarán, en todo caso, las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando en la empresa.

B) JUBILACIÓN VOLUNTARIA: Las personas trabajadoras con más de veinte años en la empresa, en el caso de que decidiesen jubilarse faltándoles dos años para la edad legal de jubilación percibirán una indemnización de seis mensualidades de salario

Se respetarán, en todo caso, las ayudas superiores que por este concepto se hubieran establecido en las empresas.

C) SEGURO ACUMULATIVO DE ACCIDENTES: Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta y gran invalidez de las personas trabajadoras, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sea en el ejercicio de su profesión o fuera de ella, por la cuantía de 14.252 euros para el año 2024 y 14.750 euros para los años 2025 y 2026.

D) AYUDAS POR DEFUNCIÓN: En caso de fallecimiento de la persona trabajadora sea cual fuere el tiempo de servicio en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechos habientes el importe de tres mensualidades iguales, cada una de ellas, a la última que el trabajador percibiera, incrementada en todos los emolumentos inherentes a la misma (total de la masa salarial).



E) DESCUENTO EN COMPRAS: Las empresas afectadas por el presente convenio podrán establecer, por acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, un sistema de descuento para facilitar la compra de las personas trabajadoras en estos establecimientos.

Artículo 38. Incremento salarial.

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas del anexo I. Dichas tablas son el resultado de incrementar:

–Para el año 2024: a partir del 1 de enero de 2024, se producirá un incremento sobre las tablas del 2023 consistente en un 3,5%

–Para el año 2025: a partir del 1 de enero de 2025, se producirá un incremento sobre las tablas del 2024 consistente en un 3,5%.

–Para el año 2026: a partir del 1 de enero de 2026, se producirá un incremento sobre las tablas del 2025 consistente en un 2,5%.

Los atrasos se abonarán en el mes siguiente a la publicación del nuevo convenio colectivo.

Artículo 39. Revisión salarial.

Finalizado el 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3,5%, se aplicará a las tablas salariales un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero de 2025.

Finalizado el 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Para el año 2026 no se fija revisión salarial.

Artículo 40. Formas de pago.

El pago del salario se efectuará en efectivo (con los límites establecidos por la legislación vigente en cada momento), por cheque nominativo o transferencia bancaria por períodos mensuales antes del día 5 del mes siguiente a su devengo.

La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a las personas trabajadoras el recibo de salario oficial o autorizado.

Las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 41. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Capítulo VII Régimen disciplinario

Artículo 42. Principios de ordenación.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 43. Graduación de las faltas.

A) SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES:

1) La suma de las 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, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

4) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5) Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.

6) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podría ser considerada 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 debidos.

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

10) Descuido, error, o demora de carácter inexplicables en la ejecución de cualquier trabajo para el que se haya recibido la formación adecuada, siempre que se cause un perjuicio económico a la empresa.

B) SE CONSIDERAN COMO FALTAS GRAVES:



- 1) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2) La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 3) Descuido importante en la conservación en los géneros o material de la empresa.
- 4) Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por ella.
- 5) Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia de 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.
- C) SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:
 - 1) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
 - 2) La simulación de accidente o enfermedad.
 - 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
 - 4) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 - 5) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros y las compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
 - 6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
 - 7) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros y las compañeras 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, compañeras, subordinados y subordinadas.
 - 10) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - 11) La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o la subordinada.
 - 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 manifiesta 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 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) Incumplir consciente o negligentemente la normativa higiénico-sanitaria de aplicación en la manipulación de alimentos, o la de prevención de riesgos laborales, siempre que la persona trabajadora haya sido informada de los riesgos del puesto y de las medidas de protección aplicables.
 - 16) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 44. Sanciones.

1) RÉGIMEN DE SANCIONES: Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

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



- a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.
- 3) PRESCRIPCIÓN: La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. Sobre infracciones y sanciones de orden social.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido sobre infracciones y sanciones en el orden social y el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la seguridad social, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los empresarios, así como de las mutuas patronales de accidentes de trabajo y agencias de colocación y, simultáneamente, representan las garantías de los trabajadores y las trabajadoras en un estado social y democrático de derecho. A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo, así como el capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo VIII. Salud laboral y Seguridad Social

Artículo 46. Principios generales.

La Ley 31 de 1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y personas trabajadoras y las competencias que en esta materia tienen los delegados y las delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud y que a continuación se resume.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Artículo 47. Derechos de las personas trabajadoras en materia de salud laboral.

A) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS. Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras.

B) EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

C) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas; métodos o procedimientos de organización del trabajo.

D) DERECHO DE INFORMACIÓN. El empresario adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban las informaciones necesarias en relación con:

- 1) Riesgos que afectan al conjunto de personas trabajadoras de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.
- 2) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- 3) Las medidas de emergencia y evacuación.
- 4) Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

E) DERECHO A LA FORMACIÓN. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada,



centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

F) CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. Las personas trabajadoras tienen derecho a ser consultadas y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de estas se canalizará a través de sus representantes.

G) DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN. Los delegados y las delegadas de prevención son los/as representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

–Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

–Ser consultados/as por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

–En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados y las delegadas de prevención, éstos/as estarán facultados/as para:

–Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

–Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de las personas trabajadoras e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

–Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con las personas trabajadoras durante la jornada.

–Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

–Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán de todo el tiempo necesario para recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas.

Se consultará a los delegados y las delegadas de prevención para la contratación de los servicios de prevención ajenos o implantación de servicios de prevención propios.

H) ROPA DE TRABAJO Y EPIS. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar dos equipos completos por año, así como las prendas y materiales necesarios para su seguridad. En aquellas que por circunstancias especiales de producción se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello. La calidad y confección de las mismas deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas. En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del trabajador sin limitación de su duración.

El empresario, con carácter general, adoptará medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Para poder implantar protección individual, la empresa se atenderá a lo estipulado en su Evaluación de Riesgos laborales.

I) LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995, de prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo.

Artículo 48. Deberes de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada persona trabajadora velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Las personas trabajadoras deberán, en particular:

a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

g) El incumplimiento por las personas trabajadoras de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 49. Reconocimiento médico anual.**

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todas las personas trabajadoras, respetando en todo caso la intimidad de esta y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Artículo 50. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte y la invalidez total y absoluta como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sean en el ejercicio de su profesión o fuera de ella. La suma será la que se establece en el artículo 37 del presente convenio para toda su vigencia.

Capítulo IX. Derechos de las personas trabajadoras**Artículo 51. De la representación de las personas trabajadoras.**

Se entenderá por representación de las personas trabajadoras a los comités de empresa o delegados y delegadas de personal y a los delegados y las delegadas sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 52. De los sindicatos.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la representación de las personas trabajadoras. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 53. De la acción sindical.

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados o delegadas de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras.

Artículo 54. De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o las personas trabajadoras, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.



2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores/as, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 55. De los delegados y las delegadas sindicales.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de doscientas cincuenta personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por un delegado o una delegada sindical elegido/a por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado o delegada sindical.

2. Funciones de los delegados y las delegadas sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados y las afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

e) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados y las afiliadas al sindicato.

f) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los afiliados y las afiliadas al sindicato.

2) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

3) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

3. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

4. Los delegados y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

5. El delegado o delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

6. Las empresas darán a conocer a los delegados y las delegadas sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y delegados y delegadas, los TC 1 y TC2.

Artículo 56. Comités de empresa, delegados y delegadas de personal.

A. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados y delegadas de personal las siguientes funciones:

1) Ser informados trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2) Conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3) Emitir informe, con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4) Emitir informe:

–Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

–Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

5) Conocer:



–El modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité, o delegados y delegadas para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

–Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.

6) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familias.

8) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir e establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

9) Se reconoce al Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de sus miembros.

10) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o delegados/as de personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines que motivan su entrega.

B. GARANTÍAS:

1) Ningún miembro del Comité de Empresa, o delegado o delegada de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado o la interesada, el Comité de Empresa o restantes delegados y delegadas de personal. En el supuesto despido de representantes legales de las personas trabajadoras la opción corresponderá siempre a las mismas, siendo obligada la readmisión si el trabajador o la trabajadora optase por ésta. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2) No podrán ser discriminados o discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

4) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de cuarenta. Se podrá, a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité, delegados y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

Artículo 57. Cuota sindical.

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras, con autorización escrita de estas, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

Artículo 58. Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran en calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente.

Artículo 59. De la mujer trabajadora.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personas trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.



Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

–Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

–Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

–En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

Artículo 60. Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad de la trabajadora la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde.

Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integra, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 61. De la discapacidad.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiendo a los beneficios existentes.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de las personas con discapacidad o inmigrantes y respecto de cualquier persona por razón de su raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

Artículo 62. Derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y derecho a la desconexión digital.

Se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad y a la desconexión digital en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y el uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.



Capítulo X. Vigilancia, mediación e interpretación

Artículo 62. Comisión paritaria.

A) DEFINICIÓN: A tenor de lo previsto en el artículo 85.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN: La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo, quienes designarán entre sí dos Secretarios o Secretarías; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro, serán designados como Secretarios de la Comisión Paritaria una persona de la organización empresarial y otra de CCOO-Servicios, ambas firmantes del presente Convenio.

C) FUNCIONES: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del convenio.

b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.

e) Emitir «Informe o dictamen no vinculante» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

g) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación de convenio.

D) SEDE DE LA COMISIÓN: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, calle Dinamarca en Toledo, sedes de las organizaciones firmantes, y las partes, previa comunicación a la misma, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) PROCEDIMIENTO: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los Secretarios o Secretarías, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, los Secretarios o Secretarías convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden de día. Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.

Artículo 63. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y su reglamento de aplicación, o sistema que lo sustituya, vinculando en consecuencia a la totalidad de personas trabajadoras y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo, o sistema que lo sustituya.

Artículo 64. Comisión Paritaria definición categorías.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para la definición de las categorías profesionales recogidas en este convenio.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria, que convocará a la Comisión Negociadora del convenio, a la mayor brevedad posible, para acordar los cambios necesarios.

Disposición adicional segunda.

Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la empresa deberán de ser abonadas por ésta, siempre que no sean por temeridad o manifiesta negligencia del mismo conductor o conductora.

**Disposición adicional tercera.**

A los conductores o las conductoras que en el ejercicio de su trabajo les fuera retirado el permiso de conducir, ya sea por la autoridad competente o por no reunir las aptitudes requeridas por la Ley vigente, será acoplado/a en otro trabajo que sea factible durante el tiempo que persista esa situación.

Disposición adicional cuarta. Medidas específicas en prevención del acoso sexual.

Ambas partes (empresas y personas trabajadoras) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

–Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

–Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

–Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

–La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse en vía administrativa o penal.

Se inicia mediante la presentación de la denuncia de la persona afectada con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto.

Se creará una comisión de investigación compuesta por un representante de la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras si existiera y en caso contrario un representante de estas.

Se llevarán a cabo todas las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, dándose trámite de audiencia a los intervinientes.

Siempre deberá observarse el carácter confidencial de todas las actuaciones e intervinientes porque afecta directamente a la dignidad, intimidad y honorabilidad de las personas afectadas.

Hasta la resolución del expediente, la empresa establecerá cautelarmente la separación entre la víctima y el/la presunto/a acosador/a, siendo este/a último/a el que será objeto de movilidad, temporal y que no supondrá en ningún caso modificación de sus condiciones de trabajo, protegiendo así, preferentemente a la persona objeto de acoso.

En el plazo máximo de quince días se resolverá la existencia de acoso que dado que está tipificada como falta muy grave se sanciona con una suspensión de empleo y sueldo de o despido, o la inexistencia de acoso que supondrá la restitución de las personas trabajadoras a su puesto inicial. Cuando no puedan constatare los hechos, no podrán adoptarse medidas disciplinarias, pero deberá hacerse una supervisión para que realmente no se produzca ninguna situación de acoso.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que las personas trabajadoras tengan derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a las personas trabajadoras contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a toda la plantilla, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores y las supervisoras explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos de la persona trabajadora y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a las personas trabajadoras que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a las personas trabajadoras y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo, una amiga, un compañero o una compañera.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

Disposición adicional quinta. DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores y trabajadoras, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de cincuenta personas trabajadoras) a negociar su Plan de Igualdad.



MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Selección, promoción y desarrollo personal.

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

ANEXO I
ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES, NIVELES SALARIALES Y CATEGORÍAS

Las categorías que figuran entre paréntesis son las categorías antiguas, que son sustituidas por las nuevas.

G.P.	ÁREAS FUNCIONALES					N.S.
	Administración	Ventas	Logística	Servicios Técnicos	Servicios Auxiliares	
I	Director/a					1
	Supervisor/a (Encargado General)					2
	Titulado/a de grado superior (Médico)					3
	Jefe/a de departamento (Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas)					3
	Titulado/a de grado medio (ATS)					4



II	Jefe/a administrativo/a (Jefe de administración Financiera)		Encargado/a de logística (Jefe de almacén)			3
		Dependiente/a mayor (A EXTINGUIR)		Encargado/a de servicio técnico (NUEVA)	Encargado/a de servicios auxiliares (Jefe de mantenimiento)	4
	Jefe/a de sección administrativa (NUEVA)	Jefe/a de establecimiento (1º Encargado de establecimiento)				5
		Jefe/a de sección comercial (Encargado de sección)				5
	Técnico/a administrativo/a (Contable)					5
			Jefe/a de sección logística (Jefe de línea)	Jefe/a de sección de servicio técnico (Jefe de línea)	Jefe/a de sección de servicios auxiliares (Jefe de línea)	7
		Técnico/a comercial (2º Encargado de establecimiento)	Técnico/a de logística (NUEVA)	Técnico/a de servicio técnico (NUEVA)	Técnico/a de servicios auxiliares (NUEVA)	7
III					Cajero/a	5
		Viajante A (Representante-Viajante sin incentivos)				6
	Oficial administrativo/a	Dependiente/a				8
		Televendedor/a (NUEVA)	Especialista de logística (Oficial de 1ª, Conductor de 1ª, Conductor de máquinas elevadoras)	Especialista de servicio técnico (Oficial de 1ª)	Especialista de servicios auxiliares (Oficial de 1ª, Escaparartista)	9
		Viajante B (Representante-Viajante con incentivos)				10
IV	Auxiliar administrativo/a	Ayudante de dependiente/a			Auxiliar de caja	11
			Auxiliar A de logística (Oficial de 2ª, Mozo especialista, Conductor de 2ª, Almacenero)	Auxiliar A de servicio técnico (Oficial de 2ª, Mozo especialista)	Auxiliar A de servicios auxiliares (Oficial de 2ª, Mozo especialista, Rotulista, Envasador, Reponedor, Vigilante, Telefonista-Recepcionista)	11
			Auxiliar B de logística (Ayudante, Mozo)	Auxiliar B de servicio técnico (Ayudante, Mozo)	Auxiliar B de servicios auxiliares (Ayudante, Mozo, Personal de limpieza)	12



ANEXO II
TABLA SALARIAL 2024 (incremento 3,5%)

Categoría	Categoría antigua	N.S.	Salario base
Grupo I: Dirección			
Director/a	Director	1	1.362,79 €
Supervisor/a	Encargado General	2	1.310,39 €
Titulado/a de grado superior	Médico	3	1.258,02 €
Jefe/a de departamento	Jefe de Personal, Jefe de Compras o Ventas	3	1.258,02 €
Titulado/a de grado medio	A.T.S.	4	1.194,95 €
Grupo II: Técnicos, Técnicas, Coordinadores y Coordinadoras			
Jefe/a administrativo/a	Jefe de Adm. Financiera	3	1.258,02 €
Encargado/a de logística	Jefe de Almacén	3	1.258,02 €
Dependiente/a mayor (a extinguir)	Dependiente Mayor (a extinguir)	4	1.194,95 €
Encargado/a de servicio técnico		4	1.194,95 €
Encargado/a de servicios auxiliares	Jefe de Mantenimiento	4	1.194,95 €
Jefe/a de sección administrativa		5	1.131,89 €
Jefe/a de establecimiento	1º Encargado de Establecimiento	5	1.131,89 €
Jefe/a de sección comercial	Encargado de sección	5	1.131,89 €
Técnico/a administrativo/a	Contable	5	1.131,89 €
Jefe de sección (de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares)	Jefe de línea	7	1.102,45 €
Técnico/a comercial	2º Encargado de Establecimiento	7	1.102,45 €
Técnico/a (de logística, de servicio técnicos o de servicios auxiliares)		7	1.102,45 €
Grupo III: Especialistas y Profesionales			
Cajero/a	Cajero	5	1.131,89 €
Viajante A	Repre-Viajante (sin incentivos)	6	1.115,08 €
Oficial administrativo/a	Oficial administrativo	8	1.089,84 €
Dependiente/a	Dependiente	8	1.089,84 €
Televendedor/a		8	1.089,84 €
Especialista (de logística, de servicios técnicos o de servicios auxiliares)	Oficial de 1ª, Conductor de 1ª, Conductor de Maq. Elevadoras, Escaparartista)	9	1.068,85 €
Viajante B	Repre-Viajante (con incentivos)	10	1.030,94 €
Grupo IV: Inicial			
Auxiliar administrativo/a	Auxiliar administrativo	11	1.026,74 €
Ayudante de dependiente/a	Ayudante de dependiente	11	1.026,74 €
Auxiliar de caja	Auxiliar de caja	11	1.026,74 €
Auxiliar A (de logística, de servicio técnicos o de servicios auxiliares)	Oficial de 2ª, Conductor de 2ª, Mozo Especialista, Almacenero, Rotulista, Envasador-Reponedor, Vigilante, Recepcionista-Telefonista	11	1.026,74 €
Auxiliar B (de logística, de servicio técnicos o de servicios auxiliares)	Ayudante, Mozo, Personal de Limpieza	12	1.008,87 €

**Categoría de Auxiliar B: Se ha incrementado un 3,5% sobre la tabla del 2023 más la cantidad de 20,53 euros para completar la retribución de esta categoría hasta el SMI.

ANEXO III
TABLA SALARIAL 2024 (plus de locomoción y quebranto de moneda: 3,5%)

Artículo	Concepto	Cuantía
32.A)	Plus personal consolidado	El que corresponda en función de la antigüedad a 31/12/1996
32.B)	Plus de locomoción	61,91 € Mensual
32.C)	Kilometraje *	0,36 € por km.
33.A)	Nocturnidad	25% del Salario Base
33.B)	Cámaras Frigoríficas	20,00% del Salario Base
33.C)	Domingos y Festivos	50,00% del Salario Hora
33.D)	Dietas	Gastos justificados
33.E)	Quebranto de moneda	41,99 € Mensual
34.	Horas Extraordinarias	150,00% del Salario Hora
37.A)	Ayuda por jubilación	
	Más de 20 años de antigüedad	40 días de salario
	Entre 10 y 20 años de antigüedad	20 días de salario
37.B)	Jubilación anticipada	
	3 años antes de la ELJ	8 mensualidades
	2 años antes de la ELJ	6 mensualidades
37.C)	Seguro de accidentes	14.252,00 €
37.D)	Ayuda por defunción	3 mensualidades
37.E)	Descuento en compras	El que se pacte en cada empresa

*El kilometraje permanece congelado en 0,36 euros /km durante la vigencia del convenio.



ANEXO II
TABLAS SALARIALES 2025 (incremento del 3,5%)

Categoría	Categoría antigua	N.S.	Salario base
Grupo I: Dirección			
Director/a	Director	1	1.410,49 €
Supervisor/a	Encargado General	2	1.356,26 €
Titulado/a de grado superior	Médico	3	1.302,05 €
Jefe/a de departamento	Jefe de Personal, Jefe de Compras o Ventas	3	1.302,05 €
Titulado/a de grado medio	A.T.S.	4	1.236,77 €
Grupo II: Técnicos, Técnicas, Coordinadores y Coordinadoras			
Jefe/a administrativo/a	Jefe de Adm. Financiera	3	1.302,05 €
Encargado/a de logística	Jefe de Almacén	3	1.302,05 €
Dependiente/a mayor (a extinguir)	Dependiente Mayor (a extinguir)	4	1.236,77 €
Encargado/a de servicio técnico		4	1.236,77 €
Encargado/a de servicios auxiliares	Jefe de Mantenimiento	4	1.236,77 €
Jefe/a de sección administrativa		5	1.171,50 €
Jefe/a de establecimiento	1º Encargado de Establecimiento	5	1.171,50 €
Jefe/a de sección comercial	Encargado de sección	5	1.171,50 €
Técnico/a administrativo/a	Contable	5	1.171,50 €
Jefe de sección (de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares)	Jefe de línea	7	1.141,04 €
Técnico/a comercial	2º Encargado de Establecimiento	7	1.141,04 €
Técnico/a (de logística, de servicio técnicos o de servicios auxiliares)		7	1.141,04 €
Grupo III: Especialistas y Profesionales			
Cajero/a	Cajero	5	1.171,50 €
Viajante A	Repre-Viajante (sin incentivos)	6	1.154,11 €
Oficial administrativo/a	Oficial administrativo	8	1.127,99 €
Dependiente/a	Dependiente	8	1.127,99 €
Televendedor/a		8	1.127,99 €
Especialista (de logística, de servicios técnicos o de servicios auxiliares)	Oficial de 1ª, Conductor de 1ª, Conductor de Maq. Elevadoras, Escaparartista)	9	1.106,26 €
Viajante B	Repre-Viajante (con incentivos)	10	1.067,03 €
Grupo IV: Inicial			
Auxiliar administrativo/a	Auxiliar administrativo	11	1.062,68 €
Ayudante de dependiente/a	Ayudante de dependiente/a	11	1.062,68 €
Auxiliar de caja	Auxiliar de caja	11	1.062,68 €
Auxiliar A (de logística, de servicio técnicos o de servicios auxiliares)	Oficial de 2ª, Conductor de 2ª, Mozo Especialista, Almacenero, Rotulista, Envasador/a-Reponedor, Vigilante, Recepcionista-Telefonista	11	1.062,68 €
Auxiliar B (de logística, de servicio técnicos o de servicios auxiliares)	Ayudante, Mozo, Personal de Limpieza	12	1.044,18 €

ANEXO III
TABLA SALARIAL 2025 (plus de locomoción y quebranto de moneda: 3,5%)

Artículo	Concepto	Cuantía	
32.A)	Plus personal consolidado	El que corresponda en función de la antigüedad a 31/12/1996	
32.B)	Plus de locomoción	64,08 €	Mensual
32.C)	Kilometraje **	0,36 €	por km.
33.A)	Nocturnidad	25%	del Salario Base
33.B)	Cámaras Frigoríficas	20,00%	del Salario Base
33.C)	Domingos y Festivos	50,00%	del Salario Hora
33.D)	Dietas	Gastos justificados	
33.E)	Quebranto de Moneda	43,46 €	Mensual
34.	Horas Extraordinarias	150,00%	del Salario Hora
37.A)	Ayuda por jubilación		
	Más de 20 años de antigüedad	40 días de salario	
	Entre 10 y 20 años de antigüedad	20 días de salario	
37.B)	Jubilación anticipada		
	3 años antes de la ELJ	8 mensualidades	
	2 años antes de la ELJ	6 mensualidades	
37.C)	Seguro de Accidentes *	14.750 €	
37.D)	Ayuda por defunción	3 mensualidades	
37.E)	Descuento en compras	El que se pacte en cada empresa	

*El seguro de accidentes se actualiza en 2025 pasando de 14.252 euros a 14.750 euros, manteniéndose esta última cuantía en 2026.



ANEXO II
TABLA SALARIAL 2026 (incremento 2,5%)

Categoría	Categoría antigua	N.S.	Salario base
Grupo I: Dirección			
Director/a	Director	1	1.445,75 €
Supervisor/a	Encargado General	2	1.390,16 €
Titulado/a de grado superior	Médico	3	1.334,60 €
Jefe/a de departamento	Jefe de Personal, Jefe de Compras o Ventas	3	1.334,60 €
Titulado/a de grado medio	A.T.S.	4	1.267,69 €
Grupo II: Técnicos, Técnicas, Coordinadores y Coordinadoras			
Jefe/a administrativo/a	Jefe de Adm. Financiera	3	1.334,60 €
Encargado/a de logística	Jefe de Almacén	3	1.334,60 €
Dependiente/a mayor (a extinguir)	Dependiente Mayor (a extinguir)	4	1.267,69 €
Encargado/a de servicio técnico		4	1.267,69 €
Encargado/a de servicios auxiliares	Jefe de Mantenimiento	4	1.267,69 €
Jefe/a de sección administrativa		5	1.200,79 €
Jefe/a de establecimiento	1º Encargado de Establecimiento	5	1.200,79 €
Jefe/a de sección comercial	Encargado de sección	5	1.200,79 €
Técnico/a administrativo/a	Contable	5	1.200,79 €
Jefe de sección (de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares)	Jefe de línea	7	1.169,56 €
Técnico/a comercial	2º Encargado de Establecimiento	7	1.169,56 €
Técnico/a (de logística, de servicio técnicos o de servicios auxiliares)		7	1.169,56 €
Grupo III: Especialistas y Profesionales			
Cajero/a	Cajero	5	1.200,79 €
Viajante A	Repre-Viajante (sin incentivos)	6	1.182,96 €
Oficial administrativo/a	Oficial administrativo	8	1.156,19 €
Dependiente/a	Dependiente	8	1.156,19 €
Televendedor/a		8	1.156,19 €
Especialista (de logística, de servicios técnicos o de servicios auxiliares)	Oficial de 1ª, Conductor de 1ª, Conductor de Maq. Elevadoras, Escaparartista)	9	1.133,92 €
Viajante B	Repre-Viajante (con incentivos)	10	1.093,70 €
Grupo IV: Inicial			
Auxiliar administrativo/a	Auxiliar administrativo	11	1.089,24 €
Ayudante de dependiente/a	Ayudante de dependiente	11	1.089,24 €
Auxiliar de caja	Auxiliar de caja	11	1.089,24 €
Auxiliar A (de logística, de servicio técnicos o de servicios auxiliares)	Oficial de 2ª, Conductor de 2ª, Mozo Especialista, Almacenero, Rotulista, Envasador-Reponedor, Vigilante, Recepcionista-Telefonista	11	1.089,24 €
Auxiliar B (de logística, de servicio técnicos o de servicios auxiliares)	Ayudante, Mozo, Personal de Limpieza	12	1.070,28 €

ANEXO III
TABLA SALARIAL 2026 (plus de locomoción y quebranto de moneda: 2,5%)

Artículo	Concepto	Cuántía
32.A)	Plus personal consolidado	El que corresponda en función de la antigüedad a 31/12/1996
32.B)	Plus de locomoción	65,68 € Mensual
32.C)	Kilometraje	0,36 € por km.
33.A)	Nocturnidad	25% del Salario Base
33.B)	Cámaras Frigoríficas	20,00% del Salario Base
33.C)	Domingos y Festivos	50,00% del Salario Hora
33.D)	Dietas	Gastos justificados
33.E)	Quebranto de Moneda	44,55 € Mensual
34.	Horas Extraordinarias	150,00% del Salario Hora
37.A)	Ayuda por jubilación	
	Más de 20 años de antigüedad	40 días de salario
	Entre 10 y 20 años de antigüedad	20 días de salario
37.B)	Jubilación anticipada	
	3 años antes de la ELJ	8 mensualidades
	2 años antes de la ELJ	6 mensualidades
37.C)	Seguro de Accidentes	14.750 €
37.D)	Ayuda por defunción	3 mensualidades
37.E)	Descuento en compras	El que se pacte en cada empresa

Código de verificación: 2024.00006365
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbp/csv.jsp