



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Economía, Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Bizkaia (código convenio 48000075011981) para los años 2025-2027.**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta Autoridad Laboral el Acuerdo citado suscrito, en fecha de 27 de noviembre, por la representación de la parte social y de la parte social.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

*Segundo:* El referido acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 22 de enero de 2026.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE FRUTAS Y VERDURAS Y ALMACENISTAS DE PLÁTANOS DE VIZCAYA 2025-2027**

## CAPÍTULO I

**ÁMBITO, VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN****Artículo 1.— Ámbito de aplicación**

El presente Convenio Provincial afecta a todas las Empresas y personas trabajadoras de Asentadores de Frutas y Verduras de Vizcaya y Almacenistas de Plátanos.

**Artículo 2.— Ámbito territorial**

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las empresas de la Provincia de Vizcaya, dedicadas a la actividad referida en el artículo 1 y a aquellas que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos dentro de la provincia, en cuanto al personal adscrito a ellos.

**Artículo 3.— Ámbito personal**

Quedan amparados en las normas pactadas en este Convenio, todas las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1 del mismo.

**Artículo 4.— Ámbito temporal y denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y tendrá una duración de hasta el 31 de diciembre de 2027, si bien sus efectos económicos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 2025.

Ambas partes acuerdan que el Convenio, quede denunciado a partir del 31 de diciembre de 2027, comprometiéndose las partes a iniciar las deliberaciones durante el mes de enero siguiente.

Los atrasos a que diere lugar la aplicación del convenio serán abonados por las Empresas en el plazo máximo de dos meses, contado a partir de la fecha de su publicación.

## CAPÍTULO II

**SALARIOS, CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y CLÁUSULA DE DESCUELQUE****Artículo 5.— Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado**

Al considerarse las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas en su conjunto, las empresas que tengan pactadas condiciones más beneficiosas, las mantendrán siempre que en su conjunto resulten más favorables que las pactadas en este Convenio. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

A todas las personas trabajadoras afectadas por el Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se las garantiza un incremento mínimo anual sobre los salarios realmente percibidos, igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor al 31 de diciembre de 2024 y el 1 de enero de 2025, y el 31 de diciembre de 2025 y el 1 de enero de 2026 y 31 de diciembre de 2026 y 1 de enero de 2027 correspondiente a su categoría profesional y que se incorporará en una segunda columna del anexo denominada «Garantía mínima».

Se aclara que lo dispuesto en el párrafo anterior significa que las empresas en el caso de que la persona trabajadora perciba un mayor salario que el dispuesto en el convenio colectivo no podrán compensar la subida pactada en el convenio absorbiéndola del mayor salario percibido y minorando éste, con excepción de los incrementos o anticipos a cuenta de convenio que las empresas hayan podido aplicar, los cuales sí se destinarán al cumplimiento de dicha obligación de garantía mínima. Igualmente se aclara que las empresas no están obligadas a aplicar la subida pactada al mayor salario percibido, es decir, a lo pluses o conceptos económicos percibidos al margen del convenio colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier cuestión de interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente artículo y en el siguiente que pudiera originar un conflicto o



reclamación, individual o colectiva, se deberá someter con carácter previo y obligatorio a la comisión paritaria del convenio para que esta intervenga con carácter previo al planteamiento formal del mismo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

**Artículo 6.— Salarios**

Para el año 2025 ambas partes acuerdan un incremento del 3,60% (IPC de la CAPV del año 2024) que se aplicará sobre la tabla salarial del año 2024 con fecha de efectos 1 de enero de 2025. El resto de los conceptos económicos se actualizarán aplicando igual porcentaje.

Para el año 2026 ambas partes acuerdan un incremento equivalente al IPC de la CAPV del año 2025 + 0,25% con fecha de efectos 1 de enero de 2026 que se aplicará sobre la tabla salarial del año 2025.

Para el año 2027 ambas partes acuerdan un incremento equivalente al IPC de la CAPV del año 2026 + 0,25% con fecha de efectos 1 de enero de 2027 que se aplicará sobre la tabla salarial del año 2026.

**Artículo 7.— Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios consistirán en una mensualidad del salario base y la antigüedad en cada una de ellas, respetándose los derechos adquiridos.

Las gratificaciones de julio y navidad se devengarán dentro de cada año por semestres naturales y la de beneficios se devengará anualmente liquidándose la de cada ejercicio en el mes de marzo del ejercicio económico siguiente.

**Artículo 8.— Antigüedad**

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en bienes en la cuantía señalada en el Anexo I.

El cómputo se realizará desde el ingreso en la Empresa, teniendo en cuenta todo el tiempo servido en la misma.

**Artículo 9.— Horas Extraordinarias**

En virtud del acuerdo suscrito el 5/1/99 entre Confebask (ADEGI-CEBEK-SEA) y los sindicatos ELA, LAB, CC. OO y UGT se acordó como Principio General el suprimir las horas extraordinarias, salvo:

- Las de fuerza mayor.
- Concurso de circunstancias no previsibles con anticipación suficiente, cuando no sea posible la realización de la prolongación de la jornada por nuevo personal, por alguna de estas causas:
  - Que el tiempo de trabajo por su brevedad no posibilite una nueva contratación.
  - Imposibilidad de nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
  - Porque los servicios públicos de empleo, requerida su colocación, no faciliten a la empresa personal con cualificación adecuada al puesto correspondiente.
- La compensación de las horas extraordinarias no suprimidas será por tiempo de descanso, con duración superior al realizado. Podrá pactarse el pago económico si son de fuerza mayor, y en los supuestos en que los servicios públicos de empleo no faciliten los trabajadores adecuados. La compensación económica será con el recargo del 75% o del 200% sobre la hora ordinaria, según sea laborable o festivo.

**Artículo 10.— Plus de transporte**

Las empresas abonarán a su personal cuyo domicilio diste más de 2 Km. del centro de trabajo, en concepto de plus de distancia el coste íntegro de los transportes públicos colectivos más idóneos que hayan de utilizarse por el trabajador para acudir desde su domicilio al centro de trabajo.



En los casos en que no existan medios de transporte públicos, las empresas abonarán en 2025 a las personas trabajadoras, en concepto de plus de distancia la cantidad de 0,28 euros por cada Km., o fracción superior de 500 metros, garantizando como mínimo el precio del billete. En 2026 y 2027 la cantidad se incrementará respectivamente en el IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior + 0,25% conforme a lo dispuesto en el artículo 6.

No se abonará el plus a aquellas personas que empleen medios de transporte proporcionado por las empresas, ni a las que pudiendo hacerlo optaran voluntariamente por otro medio de transporte.

Las cantidades que resulten de aplicar las normas anteriores serán según el domicilio de los/las trabajadores/as a su ingreso en la empresa no procediendo su revisión por cambio de domicilio y otras causas, salvo las circunstancias y condiciones previstas en la Orden Ministerial de 10.2.1958, cuyo contenido se da por reproducido.

#### **Artículo 11.— Dietas y gastos de locomoción**

Al personal que se le confiera por la Empresa alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes.

#### **Artículo 12.— Kilometraje**

Cuando la persona trabajadora efectúe viajes o servicios con vehículo propio por mandato de la Empresa, ésta le abonará en 2025 0,49 euros por Kilómetro justificado. En 2026 y 2027 la cantidad se incrementará respectivamente en el IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior + 0,25% conforme a lo dispuesto en el artículo 6.

#### **Artículo 13.— Quebranto de moneda**

Todas las personas trabajadoras que por sus funciones habituales realicen cobros o pagos, percibirán en 2025, salvo acuerdo anterior o posterior entre las partes, la cantidad de 23,54 euros al mes. En 2026 y 2027 la cantidad se incrementará respectivamente en el IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior + 0,25% conforme a lo dispuesto en el artículo 6.

#### **Artículo 14.— Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza se abonarán incrementadas en el 30% sobre el salario base. El cómputo se efectuará en fracciones de 30 minutos, y cuya cuantía se fija en el Anexo.

#### **Artículo 15.— Plus conductor/repartidor/a**

Todas las personas trabajadoras que realicen funciones de conductor/repartidor/a, percibirán en 2025 por tal motivo 24,90 euros mensuales. En 2026 y 2027 la cantidad se incrementará respectivamente en el IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior + 0,25% conforme a lo dispuesto en el artículo 6.

Este plus será compensable y absorbible con otras retribuciones superiores abonadas por la Empresa.

#### **Artículo 16.— Descuelgue**

En caso de que alguna empresa comprendida dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo pretendiera por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción la inaplicación temporal del presente convenio colectivo deberá iniciar un periodo de consultas en los términos de los artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas y ante la Comisión paritaria del convenio, cuando se solicite su intervención, si la Empresa decidiera continuar y



acudiera al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril) al entender que concurren las causas legalmente establecidas, la RLT o, en su defecto, la Comisión de trabajadores/as designada conforme a los artículos 41.4 y 82.3 del ET, estará obligada a aceptar una mediación voluntaria con propuesta (de un mediador/a). Dicha mediación se regulará por los requisitos establecidos en el acuerdo PRECO citado; es decir, la propuesta del mediador/a se presumirá aceptada por las partes si en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la notificación de la propuesta no consta el rechazo por escrito a la misma por alguna de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes por sometimiento expreso de ambas podrán sustituir la mediación anterior por el arbitraje regulado en el procedimiento Preco.

Asimismo, para acudir al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios (ORPRICCE) o a la Comisión Nacional consultiva de Convenios Colectivos (CCNCC) si resultara legalmente competente, será necesario el acuerdo con la RLT o, en su defecto, con la Comisión designada de trabajadores/as.

Todo lo anterior lo es sin perjuicio de la obligación de las partes durante todo el procedimiento de inaplicación de actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA LABORAL, VACACIONES, FIESTA PATRONAL Y LICENCIAS

##### **Artículo 17.— Jornada laboral**

La jornada de trabajo para el presente convenio será de 1.637 horas efectivas de trabajo anuales y cuya distribución semanal no podrá exceder de 36 horas y 40 minutos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas ininterrumpidas, y el descanso semanal deberá ser como mínimo de 36 horas y de 48 horas en el caso de las personas trabajadoras menores de edad.

Dentro del mes de enero de cada año, las empresas elaboraran un calendario laboral que deberá ser comunicado a la representación sindical y expuesto en lugar visible en el centro de trabajo.

##### **Artículo 18.— Vacaciones**

Serán de 23 días laborables y el período de disfrute comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre.

Cuando por exigencia del empresario se disfrute fuera del periodo establecido se incrementará en 4 días naturales el periodo vacacional, o la parte proporcional a los días disfrutados fuera de dicho periodo.

El comienzo de disfrute de vacaciones no podrá coincidir con festivos ni víspera de festivos, debiendo ser conocida la fecha de disfrute por el trabajador con dos meses de antelación.

Las empresas que para la concesión de vacaciones a sus trabajadores procediera al cierre del centro de trabajo, implicará obligación para éstos a disfrutarlas.

##### **Artículo 19.— Retribución de vacaciones**

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

- I. Salario de calificación.
- II. Antigüedad.
- III. Media de las primas y pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras.

**Artículo 20.—*Licencias y permisos***

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio.
- b) En los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se aplicará lo dispuesto en el artículo 37.3 del ET.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Seis días por fallecimiento del cónyuge.
- e) 2 días de licencia por fallecimiento hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días laborables.
- f) Un día en los casos de matrimonio de hermanos, padres o hijos consanguíneos o políticos y nietos.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, en ambos casos justificándolos debidamente.

Las empresas concederán permisos no retributivos para los exámenes de obtención de carné de conducir, limitándolo a una convocatoria.

Estas licencias y las ya recogidas en convenio tendrán los mismos derechos las parejas que demuestren certificado de convivencia.

Se establece una licencia sin retribución de hasta 15 días por enfermedad grave, hospitalización y/o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad siempre que estos hechos sucedan fuera del Estado Español y estén debidamente acreditados.

**Artículo 20. Bis.—*Permiso por nacimiento y cuidado de menor***

Este periodo de suspensión del contrato de trabajo a partir del nacimiento o adopción no retribuido se regula de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (apartados 4 y 5). La persona trabajadora deberá solicitar la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada legalmente.

**Artículo 21.—*Fiesta patronal***

Para conmemorar la festividad de San Miguel, patrono de la actividad, no se concederá licencia retribuida y las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán en 2025 una dieta de 192,58€. En 2026 y 2027 la cantidad se incrementará respectivamente en el IPC de la CAPV del año inmediatamente anterior + 0,25% conforme a lo dispuesto en el artículo 6.

El día de San Fausto, fiesta local de Basauri, dado el carácter provincial del Mercado, será sustituida por el día 2 de enero y 26 de diciembre del mismo año, para el personal de Mercabilbao.

## CAPÍTULO IV

## INGRESOS, CESES Y EXCEDENCIAS

**Artículo 22.—*Contrataciones a tiempo parcial***

En los contratos a tiempo parcial se aplicará el salario del convenio en proporción a la jornada pactada en el contrato.

**Artículo 23.—*Periodo de prueba***

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado de grado medio, superior y director: 6 meses.
- Resto de personal: 2 meses.



Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y este tiempo que ha de transcurrir en calidad de prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

**Artículo 24.— Cese voluntario y liquidación**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de esta con un plazo de preaviso de 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

**Artículo 25.— Excedencias**

La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa al menos de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y máximo de cinco años, no pudiendo dedicarse a la misma actividad, ni por cuenta propia ni ajena, y sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Si el período de excedencia que se solicitase fuese de hasta un año, la empresa se verá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente.

Para optar a este derecho de reserva del puesto de trabajo deberá ser solicitada por motivos familiares, de estudio, de perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo.

**CAPÍTULO V****CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 26.— Disposiciones comunes a todo el personal**

Las clasificaciones del personal de este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provista todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento que exista en una empresa una persona trabajadora que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad.

Cuando se produzca una vacante de superior categoría tendrá preferencia para ocuparla las demás personas trabajadoras de la empresa siempre que reúnan los requisitos de formación y capacitación requeridos para el nuevo puesto.

**Artículo 27.— Clasificación del personal según la función**

El personal a que se refiere el presente Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican.

- A. Personal Directivo.
- B. Personal de Administración.



- C. Personal Mercantil.
- D. Personal Obrero.

A. *Clasificación del personal directivo*

Director/a - Gerente

Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa, y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe/a de Personal

Es quién, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Jefe/a de compras

Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de ventas

Es quién tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a las cuales deben realizarse.

B. *Clasificación del personal de administración*

Oficial/a Administrativo/a

Es quién, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística de capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Contable

Se incluyen en estas categorías a aquellos oficiales administrativos, que tengan como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables, o máquinas auxiliares, y que por su complejidad requieran poseer conocimientos sobre sus técnicas o sistemas.

Auxiliar Administrativo/a

Es el que, con sus conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

Independientemente, puede realizar el auxiliar, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como anotar los pesos, etc.

Auxiliar de caja

Es quién realiza el cobro de las ventas realizadas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos, y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

C. *Clasificación del personal mercantil*

Encargado/a o jefe/a de almacén

Es el que, bajo la directa dependencia de la empresa, tiene a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

**Visitador/a**

Es quién, por cuenta de la empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa, o de relaciones públicas.

**Viajante**

Es el empleado que, al servicio de una sola persona, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los perdidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

**Comprador/a – Vendedor/a**

Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados, tales como descarga de género, limpieza, apartar el género, comprar, vender, y pasar a limpio la venta.

**Conductor/a– Repartidor/a**

Además de la conducción de un vehículo perteneciente a la Empresa, desempeña las siguientes funciones: carga, limpieza, descarga, aparta género, preparación de género, envasado y reparto.

**D. Clasificación del personal obrero****Mozo/a especializado/a**

Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer de embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, como por ejemplo carga y descarga, pudiendo encomendarle trabajos de limpieza del establecimiento.

**CAPÍTULO VI  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 28.— Faltas, sanciones y prescripción**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen en los artículos siguientes:

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

**Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo sin causa fundada, inferior a 30 minutos, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con corrección y diligencias debidas.



7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.
8. Las discusiones entre trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa.

*Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
2. Ausencia sin causa justificada, de uno o dos días durante el periodo de treinta días.
3. Abandono del trabajo sin causa fundada superior a 30 minutos, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.
11. Fumar dentro de los locales del centro de trabajo.
12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

*Faltas muy graves*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.  
Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa.
3. La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad o accidente, y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones de edificios, enseres y documentos de la Empresa.



7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes/as o familiares, así como a los/las compañeros/as de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras empresas.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. Las discusiones entre trabajadores/as en presencia del público.
15. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
16. Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad
17. La ausencia injustificada al trabajo durante tres días laborables consecutivos dentro de un mes o de cinco días alternos en un trimestre.
18. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de los doce meses siguientes de haberse producido.

#### Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

#### Sanciones máximas

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

- 1.º Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### 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 muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

La enumeración de faltas descritas se hace título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a las personas trabajadoras, en virtud de incumplimientos laborales.

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



## CAPÍTULO VII

**DERECHOS SINDICALES Y SALUD LABORAL****Artículo 29.— Garantías sindicales**

- a) Los/las delegados/as y Comités de empresa dispondrán de 25 horas mensuales cada uno para gestionar asuntos relacionados con su cargo, salvo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores les corresponda un crédito máximo de horas mensuales mayor en cuyo caso se aplicará el dispuesto legalmente.
- b) Los/las delegados/as y Comités de empresa dispondrán de tablón de anuncios y de un local dentro de la empresa para reunirse.
- c) La empresa deberá informar con carácter previo a su ejecución en los casos de expedientes de crisis, en todas sus variantes, a los delegados/as sindicales si los hubiera, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 47, 51 y 64 del ET y normativa laboral relacionada en relación con los representantes legales de las personas trabajadoras.
- d) Asambleas. Los Trabajadores tienen derecho a reunirse en la empresa fuera de las horas de trabajo.  
Para el ejercicio de este derecho contenido en el artículo 4.1 f) del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en los artículos 77 a 81 de dicho texto legal.
- e) Excedencias Sindicales. Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a las personas trabajadoras que solicitasen excedencias con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzosas por el tiempo que dura el mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación de dicha materia.

**Artículo 30.— Seguridad en el trabajo y Salud Laboral**

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de fecha 8 de Noviembre de 1995, incorpora a la legislación española, en materia de prevención, seguridad y salud laboral, las normas de derecho comunitario en la materia contenidas en las Directivas de la CEE 89/391, 94/33 y 91/383, las partes firmantes del presente Convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores del Sector de la Alimentación de Vizcaya en materia de seguridad y salud laboral se obtiene con la remisión a la Ley de prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento y que es de obligada aplicación y observancia para las empresas y trabajadores del Sector de Alimentación de Vizcaya.

En los casos previstos en el artículo 148 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se dotará a los trabajadores de zapatos o botas adaptadas a los riesgos a prevenir.

Toda persona trabajadora afectada por el Convenio recibirá a su ingreso en la empresa y cada año, dos prendas adecuadas para su trabajo, incluyendo prendas impermeabilizadas en los trabajos a la intemperie o en los casos que requiera.

## CAPÍTULO VIII

**VARIOS****Artículo 31.— Prendas de trabajo**

Para la reposición de las prendas deterioradas será obligación de la persona trabajadora la entrega de las anteriores.

Las prendas para recibir serán: pantalón y camisa o buzo; jersey y chaleco; bata para las mujeres salvo que opten por otras prendas.

Toda persona trabajadora afectada por el Convenio recibirá, a su ingreso en la empresa y cada año, dos uniformes o prendas adecuadas a su trabajo, incluyendo prendas



impermeabilizadas en los trabajos a la intemperie o en los casos en que se requiera y cuando lo solicite el trabajador, una faja ortopédica de protección para los esfuerzos y que será sustituida cuando esté deteriorada. Los dos juegos de ropa se entregarán uno en el mes de octubre y otro en el mes de mayo.

Asimismo, las empresas facilitarán bianualmente un chaleco y pantalones acolchado o prenda similar a aquellas personas trabajadoras que presten su actividad en zonas ambientales del centro de trabajo que pudieran ser calificadas de frescas.

Cuando alguna de las prendas previstas en este artículo deba considerarse equipo de protección individual según la normativa de prevención de riesgos laborales, a efectos de su entrega, condiciones de uso y/o reposición, etc., se estará a lo dispuesto tanto en la evaluación de riesgos como en la planificación de la actividad preventiva y en la normativa preventiva específica al efecto, prevaleciendo en todo caso dicha normativa sobre lo pactado en convenio.

#### **Artículo 32.— Revisión médica y consulta médica**

La persona trabajadora avisando con la posible antelación y en caso de enfermedad justificada, tiene derecho a acudir a consulta médica, cuantas veces sea necesario, presentando con posterioridad en la Empresa la correspondiente justificación, y en el supuesto de que se observaran incumplimientos o abusos de este derecho, se someterá a la comisión mixta.

Las empresas, a través de las Mutuas Patronales que atienden los servicios sanitarios de las mismas, reconocerán a todos los trabajadores una vez al año. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios establecerán los medios necesarios para que las personas trabajadoras sean reconocidas anualmente. Los resultados serán notificados a los interesados.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios para las personas trabajadoras, salvo en los supuestos previstos en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 33.— Contrato de relevo**

Los firmantes de este Convenio Colectivo garantizan a todos los trabajadores sujetos al mismo a acogerse a la modalidad de contratación de jubilación parcial/relevo reguladas en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores y conforme a la normativa vigente en el momento de la firma del presente convenio colectivo.

La concreta aplicación de los contratos dentro de las posibilidades que ofrece la norma será negociada entre las empresas y los trabajadores, buscando fórmulas que favorezcan la creación de nuevos empleos.

#### **Artículo 34.— Traslados**

En los casos de traslado de empresas se compensarán los posibles perjuicios que se ocasionen a la persona trabajadora por comidas, viajes tiempo invertido y cuya cuantía se negociará en cada caso con la empresa.

#### **Artículo 35.— Abono en caso de enfermedad o accidente**

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional o de accidente, sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones, durante el periodo de permanencia en estado de Incapacidad Transitoria (I.T.), incluidas las gratificaciones extraordinarias.

El complemento a cargo de la empresa quedará condicionado a que el trabajador previamente a dicha situación (I.T.) reúna los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación, y sin que en ningún caso el derecho pueda exceder de un máximo de doce meses, y siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

**Artículo 36.— Fomento del euskera**

Todas las notas y avisos de la Dirección de la empresa se redactarán en euskera y castellano.

**Artículo 37.— Seguro de vida**

Las empresas mantendrán las pólizas de seguro actualmente en vigor, que tenían contratadas unas garantías de 6.000 euros.

**Artículo 38.— Premio fidelidad**

Todos los trabajadores que cumplan 33 años de antigüedad en la empresa recibirán, por una sola vez, un premio en cuantía de 650 euros. Dado su carácter de premio no será revisable salvo pacto expreso entre las partes.

**Artículo 39.— Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI**

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio sectorial se comprometen a garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación de todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Por todo ello y de conformidad con el artículo 8.3 del citado Real Decreto, las medidas planificadas por las empresas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

**a) Acceso al empleo**

Las empresas establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

**b) Clasificación y promoción profesional**

Los criterios para la clasificación profesional, promoción y ascensos en las empresas del sector se basarán en factores objetivos de evaluación, tales como la cualificación profesional, competencias técnicas, formación acreditada, experiencia, rendimiento y capacidades demostradas para el desempeño de las funciones correspondientes.

Se prohíbe expresamente la aplicación de criterios discriminatorios, directos o indirectos, que puedan perjudicar a las personas trabajadoras por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

**c) Formación, sensibilización y lenguaje**

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

d) *Permisos y beneficios sociales*

Las referencias al matrimonio y a las parejas de hecho del presente convenio colectivo en materia de licencias y permisos deben entenderse también realizadas a los matrimonios y parejas de hecho LGTBI.

e) *Régimen disciplinario*

f.1. Serán infracciones leves que se podrán sancionar conforme a lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo las siguientes:

- Usar términos inadecuados o expresiones estereotipadas relacionadas con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género que, sin suponer un grave menoscabo, resulten irrespetuosas hacia las personas LGTBI.
- Realizar preguntas improcedentes sobre la vida personal relacionadas con la orientación sexual, identidad o expresión de género.

f.2. Serán infracciones graves que se podrán sancionar conforme a lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo las siguientes:

- La reiteración de conductas calificadas como leves cuando hayan sido previamente advertidas.
- Realizar comentarios ofensivos o burlas relacionadas con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de cualquier persona trabajadora.
- Obstaculizar o dificultar el acceso a instalaciones (como vestuarios o baños) acordes con la identidad de género expresada por la persona trabajadora.
- Difundir información sobre la orientación sexual, identidad de género o condición de persona LGTBI sin consentimiento de la persona afectada.

f.3. Serán infracciones muy graves que se podrán sancionar conforme a lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo las siguientes:

- El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, entendido como cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Cualquier conducta de acoso sexual dirigida a personas trabajadoras, con independencia de su orientación sexual o identidad de género.
- Las amenazas, coacciones o agresiones físicas o verbales motivadas por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona trabajadora.
- La divulgación no consentida y malintencionada de información sensible sobre el proceso de transición de una persona trabajadora o su condición de persona trans.
- Obligar o presionar a una persona a ocultar, modificar o renunciar a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género como condición para mantener su puesto de trabajo o mejorar sus condiciones laborales.

f) *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI*

Cláusula previa de aplicación

El presente protocolo se aplicará en todas las empresas incluidas en el ámbito del convenio sectorial que no dispongan de un protocolo propio de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. En caso de que ya dispongan de



uno o elaboren otro distinto, siempre conforme a los principios mínimos establecidos legalmente, se aplicará el mismo.

1. Declaración de principios.

La empresa manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en su seno ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Este protocolo surge del compromiso de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas trabajadoras, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y rechazando cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

La empresa se compromete a:

- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso.
- Establecer un procedimiento de actuación eficaz y ágil ante las denuncias.
- Garantizar la protección de las personas afectadas y la confidencialidad del proceso.
- Sancionar las conductas constitutivas de acoso conforme al régimen disciplinario vigente.
- Sensibilizar y formar a toda la plantilla sobre el respeto a la diversidad.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación directa a:

- Todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta (personal fijo, temporal, en prácticas, becario, etc.), siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
- Quienes solicitan un puesto de trabajo en la empresa.
- Personal de empresas de trabajo temporal o de puesta a disposición.
- Personal de empresas proveedoras que presten servicios en las instalaciones de la empresa.
- Clientes, visitas y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la empresa por cualquier motivo.

3. Definiciones.

A efectos de este protocolo, se considera:

**Acoso por razón de orientación sexual:** Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de identidad de género:** Cualquier comportamiento realizado en función de la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de expresión de género:** Cualquier comportamiento realizado en función de la expresión de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. Principios rectores y garantías del procedimiento.

4.1. Agilidad y celeridad.

El procedimiento se desarrollará con la máxima diligencia, sin demoras indebidas, respetando los plazos establecidos en este protocolo. La duración máxima del procedimiento desde la presentación de la denuncia hasta la emisión del informe por parte de la Comisión será de 20 días hábiles, salvo



que la complejidad del caso requiera, de forma excepcional y justificada, un plazo mayor.

4.2. Respeto y protección de la intimidad y dignidad.

Se garantizará el respeto a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas, ofreciendo un tratamiento justo durante todo el proceso. Las actuaciones se llevarán a cabo con la mayor discreción, prudencia y respeto a todos los implicados.

4.3. Confidencialidad.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas. Esta obligación de confidencialidad persistirá incluso después de terminada la investigación.

4.4. Protección de la víctima.

Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de la víctima, atendiendo a las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, y considerando especialmente las circunstancias laborales que la rodeen.

4.5. Contradicción.

Se garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas, dando oportunidad a todas las partes implicadas de ser escuchadas y de presentar las pruebas o argumentos que consideren oportunos en defensa de sus intereses.

4.6. Restitución de las víctimas.

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara la persona afectada.

4.7. Prohibición de represalias.

Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Órganos intervinientes.

5.1. Persona de referencia.

La empresa designará, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, a una persona de referencia que será la encargada de recibir las denuncias y de activar el protocolo. Se designará también a una persona suplente para los casos en que la titular esté ausente o pueda estar implicada en los hechos denunciados.

Las personas designadas deberán tener formación específica en materia de igualdad y diversidad LGTBI.

5.2. Comisión de Investigación

Se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por:

- La persona de referencia o su suplente.
- Un/a representante de la dirección de la empresa.
- Un/a representante de la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.
- Una persona con formación específica en materia de igualdad y diversidad LGTBI (interna o externa a la empresa).

En empresas de menos de 50 personas trabajadoras, la Comisión podrá estar compuesta por un mínimo de 2 personas.

**6. Procedimiento de actuación.****6.1. Inicio del procedimiento.**

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de una denuncia o queja, que podrá presentarse por:

- La persona afectada.
- Cualquier otra persona que tenga conocimiento de la situación, siempre que cuente con el consentimiento expreso e informado de la persona afectada.

La denuncia podrá presentarse por escrito o verbalmente ante la persona de referencia. En caso de presentación verbal, la persona de referencia deberá documentarla por escrito, recogiendo la firma de la persona denunciante.

**6.2. Contenido de la denuncia.**

La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora.
- Descripción detallada de los hechos que se consideran constitutivos de acoso.
- Fechas, lugares y posibles testigos de los hechos denunciados.
- Cualquier otra información que pueda ser relevante.

Se habilitará un formulario específico que estará disponible en el departamento de recursos humanos y en la intranet de la empresa, si existiera.

**6.3. Admisión a trámite.**

La persona de referencia, en un plazo máximo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia, deberá decidir sobre su admisión a trámite. Solo podrá inadmitirse cuando:

- La denuncia no cumpla con los requisitos formales y no se haya subsanado en el plazo concedido.
- Los hechos denunciados manifiestamente no constituyan acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

En caso de inadmisión, se comunicará por escrito a la persona denunciante, indicando los motivos y, en su caso, las vías alternativas para abordar su situación.

**6.4. Medidas cautelares.**

Una vez admitida a trámite la denuncia, y en función de la gravedad de los hechos denunciados, la persona de referencia propondrá a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares, que podrán incluir:

- La separación física de la persona denunciante y la presunta acosadora.
- Cambio temporal de puesto, horario o centro de trabajo de alguna de las partes.
- Otras medidas que se consideren adecuadas para garantizar la protección de la presunta víctima.

Estas medidas en ningún caso supondrán un perjuicio en las condiciones laborales de la persona denunciante.

**6.5. Fase de investigación.**

En un plazo máximo de 5 días hábiles desde la admisión a trámite, la persona de referencia convocará a la Comisión de Investigación, que será la encargada de investigar los hechos denunciados.

La Comisión desarrollará las siguientes actuaciones:

- Entrevista con la persona denunciante.



- Entrevista con la persona denunciada, quien será informada de los hechos que se le imputan.
- Entrevistas con posibles testigos.
- Recopilación de cualquier prueba documental o de otro tipo que pueda ser relevante.

Todas las entrevistas se documentarán por escrito y serán firmadas por las personas intervinientes.

La fase de investigación tendrá una duración máxima de 15 días hábiles desde la constitución de la Comisión.

#### 6.6. Informe de conclusiones.

En el plazo máximo de 5 días hábiles tras la finalización de la fase de investigación, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo:

- Descripción de los hechos denunciados.
- Metodología empleada en la investigación.
- Relación de las entrevistas realizadas y otras pruebas recabadas.
- Valoración del caso.
- Resultados de la investigación.
- Conclusiones.
- Propuesta de medidas a adoptar, incluyendo, en su caso, las medidas cautelares o preventivas que deban mantenerse o implementarse.

#### 7. Resolución.

En un plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción del informe de la Comisión, la dirección de la empresa deberá emitir una resolución que incluirá:

##### 7.1. Si se constatan indicios de acoso:

- Incoación de expediente sancionador contra la persona acosadora.
- Adopción de medidas correctoras y de protección a la víctima.
- Aplicación de las sanciones correspondientes según el régimen disciplinario aplicable.
- Medidas de seguimiento para verificar el cese del acoso y la recuperación de la víctima.
- Restitución de las condiciones laborales de la víctima, si hubieran sido modificadas.

##### 7.2. Si no se constatan indicios de acoso:

- Archivo de la denuncia.
- Justificación de la decisión.
- Si se detectase mala fe en la denuncia, se podrán adoptar las medidas disciplinarias correspondientes contra la persona denunciante.

#### 8. Sanciones.

Conforme al artículo 28 del convenio colectivo.



## DISPOSICIONES FINALES

**Disposición Final Primera.— *Comisión Paritaria***

La Comisión paritaria para la vigilancia, cumplimiento o interpretación auténtica de lo pactado, estará formada por un representante de cada central sindical firmante e igual número de representantes por las empresas.

**Disposición Final Segunda.— *Procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión paritaria***

Los firmantes de este Convenio se obligan a adoptar un procedimiento de conciliación o mediación de los previstos en el PRECO II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía Jurisdiccional respecto a toda clase de conflictos derivados de la interpretación o aplicación de este Convenio.

Igualmente se comprometen, en relación con los conflictos colectivos indicados a recurrir al procedimiento de conciliación o de mediación del PRECO II que inicie la mayoría de una de las partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambos.

**Disposición Final Tercera.— *Derecho Supletorio***

En todo aquello no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables.



ANEXO I  
**CONVENIO DE ALMACENISTAS DE FRUTAS Y VERDURAS  
Y ALMACENISTAS DE PLÁTANOS DE VIZCAYA**

TABLA SALARIAL 2025

| Categorías                    | Euros mes | Garantía mínima | Nocturnidad |
|-------------------------------|-----------|-----------------|-------------|
| Director Gerente              | 2.005,52  | 69,69           | 1,40        |
| Jefe de Compras o Ventas      | 1.745,19  | 60,64           | 1,19        |
| Encargado y Jefe de Almacén   | 1.716,07  | 59,63           | 1,16        |
| Oficial Administrativo        | 1.629,39  | 56,62           | 1,15        |
| Vendedor                      | 1.547,38  | 53,77           | 1,07        |
| Auxiliar Administrativo. Caja | 1.467,97  | 51,01           | 0,99        |
| Conductor/Repartidor          | 1.484,47  | 51,58           | 0,99        |
| Mozo Especializado            | 1.467,97  | 51,01           | 0,99        |

Antigüedad: Cada bienio: 29,02.