



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION**

**Expediente: 41/01/0350/2022**

**Fecha: 18/01/2023**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: VALENTIN GONZALEZ MARQUEZ**

**Código 41000105011982.**

VISTO el Convenio Colectivo del Sector Mayoristas y Minoristas de Alimentación de Sevilla (Código41000105011982 ), suscrito por la patronal FEICASE y las Centrales Sindicales CC.OO y U. G.T. con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2024.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION**  
**Expediente: 41/01/0320/2023**  
**Fecha: 21/11/2023**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: VALENTIN GONZALEZ MARQUEZ**  
**Código 41000105011982.**

VISTO el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del SECTOR ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN (Cod 41000105011982 ), fechado el 06-11-2023 modificando el Texto Convencional .

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del SECTOR ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN (Cod 41000105011982 ), fechado el 06-11-2023 modificando el Texto Convencional .

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



## **ACTA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE SEVILLA**

Siendo las 10.15 horas del día 6 de noviembre de 2023 se reúnen previa convocatoria al efecto, en el domicilio de UGT Sevilla, sito en avenida Blas Infante nº4 primera planta, c.p. 41011 Sevilla, la comisión paritaria del Convenio colectivo de almacenistas y detallistas de alimentación de la provincia de Sevilla integrada por las siguientes personas:

Por la representación legal empresarial (FEICASE)

- Francisco José Villalobos Uribe
- Antonio Díaz Gómez
- Pablo Muriel Díaz
- Federico Manuel de la Torre Márquez
- Antonio Tovar Rodrigo
- Fernando Navarro Rodríguez
- Antonio Herrera Hurtado

Por la representación legal de los trabajadores

Por UGT

- Rocío Ramírez Jaén
- Antonio Román Calero
- Raquel Romero Marín
- M<sup>a</sup> Rosario Sanchez Marmol
- Inmaculada Muñoz Toscano
- Enrique Serrano Ochoa
- Valle García Perejón
- Enrique J. Jiménez González (Asesor)

Por CCOO

- María de los Angeles García Martínez
- Daniel Trujillo Rivera (Asesor)

**ACUERDAN**

**PRIMERO**

Art.24 Fiestas. Queda sustituido este artículo por la siguiente redacción.

Acorde con la jornada laboral actual de 1792 horas durante toda la vigencia de este convenio, tendrán la consideración de festivos del artículo 37.2 del Estatuto de los trabajadores:

1. El Jueves y Viernes Santo, no recuperables en jornada completa.
2. Se consideraran festivos y no recuperables en jornada de tarde:

A) Miércoles y Sábado Santo.

B) Los días declarados como feriados o feria de abril estipulados por el Ayuntamiento de Sevilla Capital y en la provincia las respectivas ferias locales (en analogía a la de Abril de Sevilla Capital).

Para cubrir los festivos recogidos en los apartados a) y b), no cabe la adaptación de la jornada anual puesto que no son recuperables, por tanto, solo cabe la compensación en tiempo o en dinero. Dejando claro que la potestad en la apertura de esos días, de todos o cualesquiera de sus centros de trabajo, siempre corresponderá a la organización de la empresa.

En caso de tener que aplicar la compensación en tiempo de descanso, esta se realizará conforme a la siguiente fórmula, teniendo en cuenta que a estos efectos se entenderá como jornada de tarde desde las 15.00 horas en adelante:

1 hora festiva trabajada = 1.80 horas de descanso.

El citado descanso se disfrutará obligatoriamente en el plazo de los cuatro meses siguientes al de la prestación de dicho servicio.

Las personas trabajadoras que lo soliciten acumularan dicho descanso al disfrute de las vacaciones anuales.

C) Los días 24 y 31 de Diciembre así como el 5 de Enero, éste último salvo cuanto coincida con días que sea Viernes o Sábado de la semana de que se trate, la jornada de trabajo será de 9.00 - 19.00 horas. En el caso de que el día 5 de Enero coincida con algún día de la semana entre el lunes y el jueves ambos inclusive la jornada será de 9.00 a 15.00 horas en todos los centros de trabajo.

En los centros de trabajo donde la jornada sea continuada en los mencionados días, las personas trabajadoras rotaran su horario laboral en las franjas de 9.00 a 15.00 o de 13.00 horas hasta el cierre, o sea las 19.00 horas.

El personal que trabaje por la tarde en los días recogidos en este apartado C, compensarán cada una de estas tardes conforme a la siguiente fórmula:

Por cada jornada realizada de 13.00 a 19.00 horas las personas trabajadoras generarán un día de descanso.

El citado descanso se disfrutará obligatoriamente en el plazo de los 4 meses siguientes al de la prestación de dichos servicios.

Las personas trabajadoras que lo soliciten acumularan dicho descanso al disfrute de las vacaciones anuales.

No obstante, sino pudiera realizarse la compensación en tiempo de descanso, la misma se realizaría de forma remunerada a razón de 12 euros por cada una de esas horas trabajadas.

#### Art. 27 - Salario Base

La presente comisión quiere poner de manifiesto la necesidad de informar y trasladar a todas las partes, esto es personas trabajadoras y empresas, que se debe respetar el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en su computo anual, teniendo en cuenta las diferentes actualizaciones que esté ha venido sufriendo o pueda sufrir, independientemente de las cuantías que recoja la tabla salarial.

#### SEGUNDO.

La comisión negociadora designa al compañero Valentín González Márquez con DNI 28919436-H, para el registro telemático en la Junta de Andalucía cuando proceda del acta de la reunión celebrada por esta comisión negociadora.

Y en prueba de conformidad firman los presentes de esta mesa negociadora.



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo  
Autónomo.  
Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector Mayoristas y Minoristas de Alimentación de Sevilla (Código41000105011982 ), suscrito por la patronal FEICASE y las Centrales Sindicales CC.OO y U.G.T. con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12- 2024.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



## Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para Mayoristas y Minoristas de Alimentación de Sevilla

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### Artículo 1 - Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de aplicación y obligado cumplimiento para todas las empresas cualquiera que fuera la residencia de su sede social, Mayoristas y Minoristas de alimentación que radiquen y ejerzan comercialmente en la Provincia de Sevilla, y cuya actividad exclusiva o principal consista en la venta al detal o al por mayor de cualquier clase de artículo o producto de alimentación, así como para el personal a su servicio, sin más excepciones que las previstas en el art 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2 - Vigencia.

Entrará en vigor desde el mismo momento de su firma y publicación en el BOP, retrotrayéndose en cuanto los efectos de las retribuciones salariales pactadas, al 1 de enero de 2022.

#### Artículo 3 - Duración.

Su vigencia se extenderá desde la fecha de su publicación en el BOP hasta el 31-12-2024, con independencia de los efectos salariales conforme a lo expresado en el Art. 2 anterior.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre otro nuevo sustitutorio, se mantendrá en vigor su texto articulado, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente artículo 8.1.f).

La negociación del nuevo Convenio no se iniciará antes del mes de Febrero siguiente a la finalización de sus plazos de vigencia.

#### Artículo 4 - Vinculación.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral, en aplicación del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores se estimará que algunos de los contenidos del presente Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y remitiera de oficio, en dicho orden, a la Jurisdicción competente y ésta resolviera en la inaplicabilidad de algunos de sus conceptos reguladores, la Comisión Paritaria constituida conforme lo determina el art 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, vendrá, si legalmente es posible, en negociar y sustituir aquellos ajustándolos a derecho.

#### Artículo 5 - Derecho supletorio.

Para todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido, en cada momento, en la Legislación vigente de aplicación.

#### Artículo 6 - Compensación y absorción.

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio, en Salario Base, Antigüedad y Pagas Extraordinarias, no serán objeto de la absorción o compensación prevista en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.



No obstante, las condiciones contenidas en este Convenio tienen la consideración de mínimos necesarios, por lo que se respetarán las condiciones más beneficiosas que, de manera individual o colectiva, se hayan pactado con anterioridad entre las empresas y sus trabajadores, o en su caso, con los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 7 - Efecto derogatorio y sustitutorio.**

El presente Convenio deroga, dejando sin valor y efecto al anteriormente habido, al que sustituye, sin que en ningún caso puede entenderse que los actuales preceptos, ya aislados, ya en conjunto, lo menoscabe o contradiga, dada la prioridad y preponderancia que se atribuye a la derogación pactada.

**Artículo 8 - Comisión paritaria o mixta.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria como órgano de vigilancia, interpretación, mediación, arbitraje y consultiva del presente Convenio Colectivo cuyas funciones serán las establecidas en la Ley y cuantas otras le son aquí atribuidas:

*Funciones y Procedimientos de la Comisión relativos al presente Convenio Colectivo:*

- a). Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones pudieran originarse en relación con su interpretación.
- b). El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de sus artículos.
- c). La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo en él establecido.
- d). La resolución en los procedimientos de interpretación, mediación y, en su caso, arbitraje con carácter previo y obligatorio, en la vía administrativa y judicial, en los conflictos colectivos que se suscitaren sobre la interpretación o aplicación del Convenio; en los supuestos de descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; en los casos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en su texto (en este particular si la Comisión Paritaria no consiguiera acuerdo entre las partes que la integran, cualquiera de ellas podrá someter la divergencia a mediación y, ambas de común acuerdo, a arbitraje); en los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos fijados al efecto en su articulado.

De igual forma, conocerá en mediación o intento conciliatorio, a instancia de alguna de las representaciones, Sindical o Empresarial, o por acuerdo de ambas, en solicitud, y en cuantas ocasiones lo hicieran de los restantes conflictos de carácter colectivo, que puedan suscitarse.

- e). Dada la constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo, como de la situación y contingencias de la actividad sectorial, junto con los cambios normativos que pudieran producirse por Convenio Estatal, Autonómico y/o Acuerdos Interprofesionales, de aplicación prevalente en las relaciones de trabajo, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las pertinentes funciones de adaptación del Convenio a la realidad social y económica imperante junto con los cambios normativos que pudieren producirse.

En tal sentido, de darse cualquiera de dichas circunstancias que la hagan necesario, la Comisión llevará a efecto las adaptaciones requirentes del Convenio.

*[Handwritten signatures and scribbles in the left margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in the right margin]*

*[Large handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*

f). Si fuere necesario realizará la modificación del Convenio durante su vigencia, en cuyo caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hubieren sido firmantes del Convenio, salvo aquellos que expresamente y así se acredite, no pudieren hacerlo o hubieran renunciado a continuar como tales.

Situación en la que permanece en exigencia los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos modificadores que se adopten comporten eficacia general.

También realizará la adopción de acuerdos parciales en modificación de contenidos del Convenio Colectivo prorrogado, con la finalidad de acomodarlos a las condiciones en las que, tras el agotamiento de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad sectorial, estableciendo en dicho orden su aplicación.

g). En el supuesto de que, tras el correspondiente periodo de consulta referida en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, no se lograra acuerdo en la empresa, en la negociación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, regulada en el ordinal 6 de dicho precepto, deberá remitirse por la Comisión Paritaria, el expediente completo, dentro de los cinco días siguientes al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), en sometimiento a los procedimientos de mediación, arbitraje o conciliación; y si aún así persistiese la falta de solución a la discrepancia, cualquiera de las partes podrá acudir a la vía judicial.

h). Intervendrá en los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, cuando exista acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores de la sustitución de la pertinente consulta por la mediación o el arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), asumiéndola la Comisión Paritaria y resolviendo en los plazos respectivamente prevenidos en los aludidos preceptos.

i). De haberse pactado revisión salarial, acorde con lo así establecido, determinará las retribuciones, y si procede, las cuantificará, fijando sus efectos.

j). Ejercerá las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter, y que incidan en materia comprendida en el texto articulado del Convenio.

k). Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo o se deriven de lo estipulado en su texto articulado.

l). En el caso de que en la empresa no exista representación legal de los trabajadores, la representación de éstos se entenderá atribuida a los Sindicatos más representativos del Sector, que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que la plantilla de personal empresarial atribuya su representación a una comisión designada conforme a lo fijado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

ll). Las partes signatarias del Convenio y las comprendidas en su ámbito de aplicación, artículo 1, vendrán en la obligación de comunicar a la Comisión Paritaria, en tanto fuere de su competencia, cuantas discrepancias y conflictos de carácter general de hecho se plantearan y conozcan, en relación con la aplicación e interpretación del Convenio, para que actúe en la forma prevista, y en su caso emita la resolución, dictamen o informe pertinente.

## II Compondrán la Comisión Paritaria

Un máximo de ocho miembros, que serán designados de por mitad, por cada una de las partes, sindical y empresarial.

En cada una de las reuniones que celebre, estará presidida por uno de sus componentes, siguiendo el orden que una vez constituida quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de edad de los asistentes.

Los Acuerdos, se adoptarán por unanimidad; en su defecto, por mayoría simple, y serán reflejados en el Acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión a su finalización.

Para la validez de los Acuerdos se requerirá la presencia física en la reunión de al menos dos miembros de cada representación.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces lo estime necesario para la buena marcha de la cuestión en la que haya de ocuparse, y ella, determinará en cada caso sus normas de funcionamiento. Cada parte integrante podrá valerse, a su cuenta y cargo, de asesor que libremente designe, el que en su intervención, en ningún caso tendrá derecho a voto.

Cuando la cuestión que se someta a la Comisión Paritaria la formule una empresa, si no estuviere afiliada a la representación empresarial del Convenio (FEICASE), deberá abonar el canon, que se fija en 250,00 euros, y si fuere afiliada en 125,00 euros, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal (FEICASE) en la Comisión Paritaria, la que percibirá el referido canon Imperando la gratuidad para Sindicatos y Trabajadores.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en Sevilla Capital, indistintamente en:

Sindicato C.C.O.O.: Calle Cardenal Bueno Monreal nº58 c.p. 41013, Sevilla, Sindicato U G T: Avenida Blas Infante, nº 4, 1ª planta, Sevilla (CP 41011) FEICASE: Avenida de Hytasa, nº 38, edificio Toledo 1, 1ª planta, módulo 6, Sevilla (CP 41006).

## III Proceso.

Tendrán legitimación para convocar la Comisión Paritaria o Mixta, indistintamente, cualquiera de las dos partes Sindical y Empresarial que la constituyen, ya a propia petición, o como consecuencia de la verificada por solicitud de los trabajadores o empresas afectados por este Convenio y por las materias que refiere su articulado.

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán ajustarse a las reglas siguientes:

Presentarse de forma escrita, siendo expuesto su contenido con enumeración clara y concreta sobre los hechos y/o artículos del Convenio Colectivo que verse la pretensión de forma que sea el necesario para su examen, análisis, enjuiciamiento y resolución, y en su consecuencia, su contenido mínimo obligatorio contendrá:

- 1.- Exposición sucinta en claridad y concreción del asunto.
- 2.- Partes implicadas, señalándose su identidad con domicilio y, de ser posible, teléfonos.
- 3.- Razones y fundamentos que entiende asiste el proponente.
- 4.- Propuesta o petición concreta que se formula en pronunciamiento resolutorio a obtener de la Comisión Paritaria.

N.º 17 - Tomos 20 de enero de 2020  
 C.V.L.: BOF DE 2020/07022  
 Página 100 de un total de 177  
 BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Al escrito de consulta se adjuntará cuantos documentos se entiendan necesarios, para la más exacta y completa comprensión a la finalidad resolutoria a dictarse. Sin perjuicio de ello, la Comisión podrá recabar, por vía ampliatoria, cuanta información y/o documentación estime pertinente para una más perfecta información de la cuestión a resolver, a cuyos efectos concederá un plazo máximo al proponente de cinco días hábiles, durante el que si también lo considera necesario, conferirá audiencia a la parte o partes interesadas.

Reunida la Comisión, salvo los plazos establecidos en Ley, a efectos procedimental y resolutorio, a partir de la fecha de recepción formal del escrito-cuestión que se le plantee, acompañado de la documentación correspondiente y/o completada la información requerida, dispondrá de un plazo de quince días hábiles para, en caso de acuerdo resolver lo suscitado emitiendo la correspondiente resolución.

Si no se alcanzara acuerdo, a la mayor brevedad, sin que en caso alguno se demore de los citados quince días hábiles, se emitirá un informe en el que brevemente cada parte integrante de la Comisión reseñará las condiciones que le hayan determinado en su posición, y por lo tanto, en la discrepancia final. Tesitura en la que la Comisión Paritaria hará figurar en el Acta que levante y de la que dará traslado a los interesados para que si a su derecho conviniera acudiere al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y de no alcanzarse solución en éste pudiese recurrir a la Jurisdicción Social.

**Artículo 9 - Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con las limitaciones establecidas legalmente, es facultad de la empresa sin perjuicio del deber de información reglamentariamente previsto hacia la representación unitaria de los trabajadores.

**Artículo 10 - Ingreso y periodo de prueba.**

Los ingresos de personal, cualquiera que fuere la modalidad contractual utilizada, se considerará sometida a un periodo de prueba no interrumpible por causa legal de suspensión del contrato de trabajo, de los siguientes plazos: de seis meses para el personal técnicos y titulados, y de dos meses para el resto.

El periodo de prueba habrá de constar por escrito en el contrato de trabajo que se formalice y durante su transcurso las partes podrán rescindir el contrato sin necesidad de preaviso ni de indemnización.

**Artículo 11 - Cese voluntario.**

El trabajador que determine cesar voluntariamente la relación laboral, deberá comunicarlo por escrito a la empresa, debiendo mediar un preaviso de al menos quince días para que la empresa pueda organizar el puesto de trabajo que quedará vacante.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa tendrá derecho a una indemnización proporcional a los salarios correspondientes a la duración del periodo de incumplimiento que deducirá de la liquidación, por todo concepto, a abonar al trabajador.

**Artículo 12 - Movilidad funcional.**

La empresa está facultada para verificar los cambios de puestos de trabajo que estime precisos, sin otras limitaciones que las derivadas de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el ejercicio de la prestación laboral y la dignidad del trabajador, así como las restantes comprendidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

N.º 17 - Lunes 20 de enero de 2020  
 C.M.L.: BOF DE 2020/017022  
 Página 7 de 32  
 Página 100 de un total de 177

  
  
  
  
  
  
  


  
  
  
  


  
  
  


Cuando la modificación de funciones sea de carácter sustancial, deberá atenerse la empresa a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 13 - Uniformidad.**

Con el fin de evitar perjuicio al personal que se dedique a la manipulación de mercancía por el deterioro que puedan sufrir sus indumentarias particulares, las empresas, anualmente proporcionarán al personal prestatarios de servicios de almacén y tiendas al público (quedando pues excluidos el personal administrativo de oficinas) dos pares de uniformes de trabajo (uno para Verano y el otro para el resto del año), o le abonará el importe por la adquisición de tales prendas.

Se entenderá por uniforme de trabajo, el conjunto constituidos por las prendas de falda o pantalón y camisa; o por bata y pantalón o falda (esta última modalidad será de aplicación o exigencia en aquellas empresas que con anterioridad a este Convenio así lo tuvieran implantando). Uniformes, cuya elección quedará al arbitrio de la empresa y que en todo caso, se adecuarán a la necesidad de la mujer embarazada.

Que el uso de la uniformidad no estará restringido solo a la jornada laboral sino también para aquellos que se trasladen desde sus domicilios al centro de trabajo.

También se les proporcionará a los trabajadores encuadrados en la categoría profesional de mozo repartidor y autoventa, ropa de agua que les preserve de las inclemencias del tiempo; así como a todo aquel que la precise para desarrollar sus funciones.

**CAPÍTULO II. Condiciones de trabajo**

**Artículo 14 - Contratación**

La contratación de personal es facultad de la empresa dentro de la extensión y con los límites establecidos en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo; determinando en cada momento la modalidad de la contratación a realizar, que siempre se formalizará por escrito, procediéndose, en todo caso con veinticuatro horas de antelación a la incorporación al trabajo, al alta del trabajador en la Seguridad Social y Accidente de Trabajo.

Sin menoscabo alguno de la facultad que en esta materia corresponde a la empresa, la misma cumplimentará a la representación legal unitaria de los trabajadores entregando copia básica de las contrataciones de personal que formalice, de sus renovaciones y modificaciones. Informándole de los puestos de trabajo a cubrir empresarialmente de nuevo ingreso, de las amortizaciones de las vacantes, de los procesos de contrataciones externalizadas de obras y/o servicios propios de la actividad empresarial, así como de la modificación de la estructura y modalidad de la propia empresa.

En los casos de vacantes de puestos de trabajo que libremente la empresa no amortice, lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, y lo publicará a través del medio que considera más oportuno, en cuanto a los utilizados para anuncios sociales, en el centro de trabajo de que se trate (tablón de anuncios, web, intranet, etc), durante un plazo no inferior a una semana.

Quienes voluntariamente se presten a cubrir la vacante o vacantes anunciadas, y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo, lo comunicarán por escrito en dicho plazo a la empresa Si el número de solicitudes fuera superior a las necesidades producidas, la selección para su cobertura será por riguroso orden de antigüedad en la prestación ininterrumpida de sus servicios en la empresa dentro del mismo grupo profesional.

N.º 17 - Lunes 20 de Enero de 2020  
 C.M.L.: BOE de 2020/017022  
 Página 107 de un total de 177

La contratación de trabajadores se ajustará a la normativa de tal naturaleza y vigencia, y a las específicas de las distintas modalidades previstas, y asimismo a los particulares, que en cada caso, se prevén seguidamente.

**Contrato por tiempo indefinido.**

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato, este tipo de contratación prevalecerá sobre los demás debiendo llegar las empresas a un mínimo de contratación de este tipo de un 70%. Este porcentaje será de aplicación sólo en empresas de más de 250 trabajadores.

**Contratos por circunstancias de la producción**

Teniendo en cuenta las especiales características y naturaleza productiva del sector, afectada especialmente por fluctuaciones de ventas en muchos casos imprevisibles y ocasionales, que obedecen fundamentalmente a cambios en los hábitos y productos de consumo, campañas especiales y promociones, cambios normativos, incidencias en la cadena logística tanto nacional como internacional, incidencias climatológicas y cambios de toda índole en el mercado que inciden en el negocio, y en otros casos previsibles, consecuencia de usos y costumbres de compra inveterados, fundamentalmente por hábitos de consumo conectados directamente con determinadas épocas del año, celebración de festividades en fechas tradicionales y ciertas, y otras eventualidades, conforme a la legislación vigente fruto de la última reforma laboral recogida en el R.D ley 32/2021, se definen y regulan 2 tipos de contratos temporales por circunstancias de la producción:

**1.-Contratos por circunstancias de la producción previsibles:** Se podrá celebrar para cubrir las circunstancias de la producción ocasionales previsibles en períodos estacionales, cíclicos o de temporada, cuya duración sea reducida y delimitada y en ningún caso superen los 90 días de duración dentro del año natural, como campaña de Navidad o Rebajas.

**2.-Contratos por circunstancias de la producción imprevisibles:** Se podrá celebrar para cubrir circunstancias de la producción que superen 90 días naturales en el año natural provocando oscilaciones de la actividad normal de la empresa y generando un desajuste temporal entre el empleo estable y el requerido, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el contrato fijo-discontinuo.

**2.1- Como incrementos de actividad ocasionales e imprevisibles se definen enunciativa y expresamente:** aquellos derivados de cambios normativos, incidencias en la cadena logística y de suministros tanto nacional como internacional, incidencias en la producción como parones de maquinaria, caída de sistemas informáticos, cambios de toda índole en el mercado, incidencias climatológicas que inciden en el negocio, pedidos excesivos respecto al volumen habitual de la producción en el período, etc, así como disfrute del período de vacaciones anuales de las personas trabajadoras de la empresa.

**2.2- Como oscilaciones se definen expresamente:** desajustes entre la plantilla fija disponible y la requerida, motivada entre otras circunstancias, por sustituciones que no pueden gestionarse legalmente a través de contratos de interinidad como absentismo sin baja médica, cobertura del índice de absentismo del período, COVID 19, permisos retribuidos de toda índole, sustitución de trabajadores asignados a otros puestos, movilidad funcional, trabajadores en formación, etc..

En estos dos casos de incrementos de actividad ocasionales e imprevisibles, el contrato tendrá una duración máxima será de 12 meses, pudiéndose concertar por un período inferior, en cuyo caso se podrá prorrogar por una única vez sin exceder de su duración máxima total de 12 meses.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page]*

### Contratos por sustitución

Podrán llevarse a cabo por las causas legalmente válidas, sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto, para completar la jornada reducida por causa convencional o legal; para reemplazar a otro trabajador/a durante una suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo; o para cubrir vacantes durante un proceso de selección, sin poder sobrepasar un contrato de tres meses para este último caso.

### Contrato fijo-discontinuo

Son aquellas personas contratadas con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento.

La prestación del trabajo, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá de los periodos ciertos, determinados o indeterminados.

Este personal deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar los trabajos o funciones, propias de su categoría y profesión, por la que haya adquirido tal condición teniendo preferencia respecto del personal eventual.

Se establecerán los criterios y objetivos formales por los que debe regirse el llamamiento que serán los siguientes:

El llamamiento podrá realizarse por cualquier método admitido en Derecho que permita dejar constancia formal de la notificación efectuada al trabajador. Expresamente, las partes firmantes acuerdan que el llamamiento deberá realizarse mediante dos llamadas telefónicas además de mediante correo electrónico, burofax, correo certificado, SMS, WhatsApp, o cualquier otro medio de análoga naturaleza a los indicados.

A estos efectos, la persona trabajadora estará obligada a facilitar a la empresa los datos personales que resulten necesarios para poder efectuar el llamamiento, comprometiéndose expresamente a comunicarle cualquier cambio o variación que se produzca en los referidos datos (en especial, los relativos al domicilio habitual, correo electrónico y teléfono móvil).

El llamamiento deberá efectuarse de forma general con un plazo de 5 días mínimos de antelación. No obstante, si se dieran causas excepcionales, urgencias o imprevistos en la empresa, el plazo de llamamiento será de 2 días como mínimo.

El llamamiento se llevará a efecto en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con las características del puesto de trabajo a cubrir y las funciones que la persona trabajadora tiene que desarrollar.

El contrato fijo discontinuo se podrá formalizar a tiempo parcial por un periodo de trabajo no inferior a cinco meses al año, a excepción de aquellos establecimientos cuya actividad sea inferior a ese periodo y, por tanto, el periodo mínimo será el que el citado establecimiento permanezca abierto.

Así también, tres de los cinco meses, serán consecutivos de enero a diciembre y los dos meses restantes del periodo de trabajo, se realizarán para cubrir las Navidades y Semana Santa, debiendo disfrutar las vacaciones devengadas dentro del periodo de actividad.

A través de una novación contractual voluntaria para las personas trabajadoras, se consolidarán el 50% de las horas complementarias y de los incrementos temporales de horas contratadas que se realicen anualmente.

La jornada de los fijos discontinuos a tiempo parcial no podrá ser inferior a veinticuatro horas semanales.

**Contrato de formación**

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo, así como con aquellos trabajadores menores de 30 años siempre y cuando la tasa de desempleo se sitúe por encima del 15%.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

Finalizada la duración del contrato el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato para la formación tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a la actividad formativa, no podrá ser superior al 75% para el primer año, y de un 85% para el segundo y tercer año.

Los trabajadores así contratados no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente no podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos.

La retribución del trabajador, en consonancia al tiempo efectivo de trabajo, no podrá ser inferior al 75% durante el primer año de vigencia de contrato y del 85% para el segundo y tercer año, respectivamente, del salario fijado para el trabajador que desempeñe en la empresa el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El incumplimiento por parte de la empresa de los porcentajes de formación mínimos previstos en este apartado, conllevará a la conversión automática del trabajador a indefinido.

**Artículo 15 – Formación**

Será de aplicación el Acuerdo Nacional de Formación Continua de vigencia.

Los cursos de formación organizados por la empresa, serán en horas de trabajo, cuando ello fuere posible por causas organizativas.

La asistencia de los trabajadores será obligatoria cuando tenga lugar dentro de su horario laboral.

No obstante y dada la situación del sector, las partes se comprometen a la creación en este convenio de una comisión de formación para establecer las vías necesarias para la impartición de cursos de formación con certificación y capacitación profesional.

*(Handwritten signatures and scribbles on the left margin)*

*(Handwritten signatures and scribbles on the right margin)*

*(Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page)*



### CAPÍTULO III. Clasificación Profesional

#### Artículo 16 - Criterios generales.

Atendiendo a lo dispuesto en materia de igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres y especialmente en cumplimiento a lo regulado en la LO 3/2007 arts.45 y 46 y los RD 901/2020 y 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en cuanto a definición de factores y descripción de puestos de trabajo, los trabajadores serán clasificados profesionalmente en atención a sus titulaciones, formación, aptitudes y contenido general de las prestaciones a ejercer.

Clasificación en Grupos Profesionales que se realizará por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle. Implantándose en aplicación jerárquica en el oficio o profesión, con todo lo cual se persigue una mejor interpretación de los recursos humanos, sin merma de la dignidad y oportunidad tanto de promoción como de formación y justa retribución, excluyendo situaciones discriminatorias.

La empresa en su atribución organizativa práctica del trabajo, establecerá el contenido de las prestaciones laborales objeto del contrato de trabajo, independientemente de la categoría profesional que asigne, por cuanto el trabajador deberá asumir todas las tareas incluidas en el Grupo Profesional correspondiente.

En este orden, dentro de cada Grupo Profesional, los trabajadores deben desarrollar todas las tareas que el mismo comprenda, salvo las relativas a Técnicos de Grado Superior o Medio, si no detentaran dicha titularidad.

Se tendrán en cuenta para la inclusión del trabajador en un determinado Grupo Profesional, ponderando conjuntamente las valoraciones que, respectivamente se señalen de los factores siguientes:

- Conocimiento, en el que se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia ya adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- Iniciativa, entendida en el grado de seguimiento a normas y/o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía, o grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones a desarrollar.
- Responsabilidad, o 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.
- Mando o grado de ordenación y supervisión de los trabajos y, capacidad de interrelación, referentes a las características del colectivo y número de personas sobre las que se ejerce la autoridad.
- Complejidad, o grado de integración de los factores precedentes en la tarea o puesto de trabajo encomendado.

Dentro de cada Grupo Profesional será clasificada y asignada al trabajador una determinada Categoría Profesional, encuadrándosele en una concreta área funcional, y ello, sin menoscabo de que ha de realizar todas las tareas incluidas en dicho Grupo Profesional, con la salvedad antecedida al efecto.

Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla  
N.º 17 - Lunes 20 de febrero de 2020  
C.M.E. - D.O. - 2020-017022  
Página 17 de 32

Sin perjuicio de lo dicho, cada uno de los Grupos Profesionales contemplados en este apartado, estará subdividido por cuatro Áreas diferenciadas a las cuales quedarán adscritas los distintos puestos de trabajo referenciados en los mismos.

Las Áreas funcionales están configuradas por el conjunto de actividades laborales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función de iguales características de la organización del trabajo y así, el trabajador será encuadrado en alguna de las Áreas funcionales siguientes:

- Mercantil, que comprende servicios de venta, reparto, atención y cobro al cliente; colocación, elaboración, manipulación y venta al público Y cualquier otro inherente a los referidos, así como la coordinación y organización de las diferentes actividades de este hito.
- Administración, servicios propios de administración, informática y gestión en general, así como de coordinación y/o organización de las diversas actividades comprendidas en este ámbito.
- Logística, en la que se integra la recepción, almacenamiento, y preparación de mercancías, su distribución e igualmente cualquier otro concordante con los referidos; así como la coordinación y organización de las diversas actividades de este apartado.
- Auxiliar, comprendiéndose en su seno al personal prestatario de servicios y actividades de tal naturaleza, entre otros, mantenimiento, control, vigilancia, limpieza, y en general cualquier trabajo complementario de actividad principal, así como la coordinación y/o organización de las distintas actividades de este apartado.

Con independencia de la respectiva funcionalidad, asignada a cada categoría profesional, el trabajador vendrá obligado a mantener en estado de limpieza su puesto de trabajo, entendiéndose ésta como el mantenimiento normal del puesto concreto, y nunca como la limpieza general que se debe realizar por el personal de limpieza recogido en el Grupo 10 del Área Auxiliar.

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, esto es, pertenecen al mismo Área funcional, y al tiempo, concurren sobre los mismos idénticos factores del encuadramiento profesional.

Los Grupos Profesionales y los puestos de trabajo a los que se refiere el presente Convenio son enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa los que aquí se recogen, u otros distintos.

En cuanto a la movilidad funcional y geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 12 de este Convenio, y a lo preceptuado en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 17 - Categorías profesionales (definiciones)**

*Técnico de Grado Superior.* Es la persona con titulación a nivel de Escuela Superior que con responsabilidad y alto grado de autonomía realiza actividades complejas propias de su función, con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa, con gran aportación de los conocimientos personales técnicos.

*Director.* Es la persona que a las órdenes inmediatas de la empresa, participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de la ejecución por el personal a sus órdenes de las actividades a su cargo.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin]*

Supervisor - Gestor. Es el trabajador que con dependencia directa de la empresa, que coordina y vigila, para su cumplimiento, las actividades de los establecimientos o centros de venta de las mismas, a la finalidad del mejor y cumplido funcionamiento operativo de ellos.

Jefe de Personal; Administración; Compras; Ventas; Almacén; y Sucursal. Es la persona que está a cargo de un departamento de la empresa y asumiendo su responsabilidad dirige, ejecuta, coordina y vigila el cumplimiento de las actividades al mismo inherentes así como del personal a su cargo.

Jefe de Grupo o Sección. Es la persona que bajo la dependencia directa del Jefe de Departamento o Sección, o en su caso, del superior jerárquico, está a cargo de una parte de determinado Departamento o Sección de la Empresa, y asumiendo su responsabilidad dirige, ejecuta, coordina y vigila el cumplimiento de las actividades al mismo inherentes así como del personal a su cargo.

Encargado de Establecimiento. Es la persona responsable de un establecimiento comercial de la empresa, de su apertura y/o cierre y, del correcto funcionamiento del mismo, dirigiéndolo operativamente tanto en lo relacionado con el adecuado abastecimiento y el buen orden de los productos para la venta, hallándose facultado para efectuar los pedidos pertinentes en función de las existencias, como del desarrollo y orden de la prestación de los respectivos servicios del personal del centro a su cargo.

Titulado de Grado Medio. Es la persona con titulación a nivel de Escuela de Grado Medio que con responsabilidad y alto grado de autonomía realiza actividades complejas propias de su función, con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa, con gran aportación de los conocimientos personales técnicos.

Autoventa. Es el trabajador que debidamente habilitado para la conducción de vehículos, furgonetas y/o camiones, realizan los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer los artículos que se le encomiendan, tomen nota de los pedidos que consignan, tramitan los encargos recibidos, cuidan de su cumplimiento y cobro y practican al finalizar la jornada la oportuna liquidación de lo vendido y arqueo y entrega de aquellos productos sobrantes.

Oficial de 1ª Conductor. Es el trabajador que debidamente habilitado para conducir vehículos a motor de carga a partir de 3 500 Kg, lleva a efecto el reparto y cobro, en su caso, de las mercancías y pedidos efectuados a la empresa; prestando el mismo servicio cuando no se requiere el uso de aquel vehículo.

Oficial de 2ª Conductor. Es el trabajador que debidamente habilitado para conducir vehículos a motor de carga máxima de hasta 3 500 Kg, lleva a efecto el reparto y cobro, en su caso, de las mercancías y pedidos efectuados a la empresa; prestando el mismo servicio cuando no se requiere el uso de aquel vehículo.

Dependiente-Reponedor-Cajero. Es la persona que cuida del recuento de mercancías para solicitar su reposición en el tiempo oportuno, disponiéndolo y reponiéndolo en sus expositores o similares, previo al marcaje de los precios de venta, y con el conocimiento de las mercancías-artículos que le está confiado, orienta al público en sus compras, realiza las ventas, y verifica los cobros de las que lleva a efecto.

Auxiliar de Caja. Es el/la que auxilia o ayuda en su funcionalidad a los trabajadores de la categoría profesional de Dependiente-Reponedor-Cajero.

Cajero. Es la persona que realiza en el área administrativa las funciones propias de tal titularidad.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin]*

Nº 17 - Lunes 20 de Enero de 2020  
C.V.L.: BOF - DE - 2020 - 017022  
Página 17 de un total de 177

Oficial Administrativo. Es la persona que realiza trabajos administrativos, redacta documentos, facturas, elabora estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros y apuntes de contabilidad y cualquier tipo de función inherente con la actividad administrativa.

Auxiliar Administrativo. Es la persona que ayuda a los oficiales y jefe administrativos en sus funciones y realiza trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación, mecanografía en medios informáticos, etc.

Recepcionista-Telefonista. Es la persona que atiende a las visitas y a la centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones y transmitiendo los avisos que reciba.

Carretillero. Es el trabajador que con formación y debido conocimiento de carretillas mecánicas y elevadoras, la conducen, realizando labores de acondicionamiento, carga y descarga siéndole de inexcusable observancia las reglas de prevención y medidas de seguridad a adoptar en la realización de su labor, acorde con lo establecido para su puesto de trabajo en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Mozo Especialista. Es aquel trabajador capacitado para conducir carretillas mecánicas y elevadoras no superior a 3 metros de altura, y efectúa la carga, el transporte, la descarga, el etiquetado y preparación, tanto de las mercancías que coloca en las estanterías para ella previstas, disponiéndolas en su ubicación, como de pedidos para su distribución y las devoluciones a proveedores, utilizando para todo ello los medios a su alcance.

Mozo. Es el trabajador que efectúa la carga, el transporte, la descarga, el etiquetado y preparación, tanto de las mercancías que coloca en las estanterías para ella previstas, disponiéndolas en su ubicación, como de pedidos para su distribución y las devoluciones a proveedores, utilizando para todo ello los medios a su alcance.

Personal de Vigilancia. Es el trabajador que realiza el control diurno o nocturno de las distintas dependencias de la empresa, controlando la entrada y salida de personal, así como de todos los bienes patrimoniales de la empresa y sus instalaciones.

Personal de Limpieza. Es aquel trabajador que realiza la limpieza general de la empresa y de sus centros de trabajo.

**Artículo 18 - Grupos y categorías profesionales por áreas de funcionamiento.**

Área funcional	Grupo profesional	Categoría profesional
<b>Mercantil</b>	1º	Director/Técnico de Grado Superior
	2º	Jefe de Personal/Supervisor-Gestor
	3º	Jefe de Compras/Ventas/Sucursal
	4º	Titulado Grado Medio/Encargado de Establecimiento
	5º	Jefe de Sección
	6º	
	7º	Autoventa
	8º	Dependiente-Reponedor- Cajero
	9º	
	10º	Mozo Ayudante/Auxiliar de Caja
<b>Administrativo</b>	1º	
	2º	Jefe Administrativo
	3º	
	4º	Titulado Grado Medio
	5º	

N.º 17 - Lunes 20 de Enero de 2020  
 C.M.E. - D.O. - D.O. - 2020-017022  
 Página 13 de 32  
 Página 14 de 177

Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin.

	6º	Cajero
	7º	Oficial Administrativo
	8º	
	9º	
	10º	Auxiliar Administrativo, Recepcionista-Telefonista
<b>Logística</b>	1º	
	2º	Jefe Almacén
	3º	
	4º	Titulado Grado Medio
	5º	Jefe de Sección
	6º	Autoventa
	7º	Oficial de 1ª Conductor
	8º	Carretillero - Oficial 2ª Conductor
	9º	Mozo Especialista
	10º	Mozo
<b>Auxiliar</b>	1º	
	2º	
	3º	
	4º	
	5º	
	6º	
	7º	
	8º	
	9º	
	10º	Vigilante-Limpieza

**CAPÍTULO IV. Tiempo de trabajo**

**Artículo 19 - Jornada Laboral**

Su duración máxima anual será de 1792 horas que se corresponden, en contraprestación, con la retribución establecida en este Convenio.

Tiempo efectivo de trabajo que se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y en disposición de prestarlo.

La distribución de dicha jornada anual, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se referirán respectivamente, en el calendario que anualmente confeccionará la empresa y que comunicará a la representación legal de los trabajadores y publicará en el tablón de tal naturaleza de los que estarán dotados sus centros de trabajo.

En función de la distribución de la fijada jornada anual de 1792 horas, las empresas podrán establecer Jornada Ordinaria y Jornada Irregular.

a) Por Jornada Ordinaria ha de entenderse aquella en la que el trabajo efectivo a realizar por el trabajador se computa semanalmente (cual, la de duración promediada de cuarenta horas/semana), habiéndose pues de dividir semanalmente las susodichas 1792 horas anuales. Se establece un periodo de descanso de 20 minutos de trabajo efectivo para aquellos trabajadores que excedan de su jornada 6 horas diarias. Este periodo de descanso de 20 minutos será de aplicación para aquellas empresas cuya actividad sea la del comercio al por menor o minoristas. Para el resto, continuará rigiendo el actual descanso o "tiempo de bocadillo" de 15 minutos regulado en el actual artículo 34.4 de la vigente Ley de Estatutos de los Trabajadores.

*[Handwritten signatures and scribbles in the left margin]*

*[Handwritten signature and scribbles in the right margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*

b) Se entenderá Jornada Irregular aquella en la que el trabajador lleve a cabo la prestación de su trabajo efectivo, todas o parte de las semanas del año durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o en periodos superiores computables dentro de la anualidad, con el límite preestablecido de 1792 horas anuales.

En el supuesto de que la empresa se decidiese por la implantación de la Jornada Irregular, la misma se negociará de buena fe, con la Representación Legal de los Trabajadores, o, en su caso, con las Secciones Sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o, entre los Delegados de Personal; y, en el supuesto de que en la empresa no existiera Representación Legal de los Trabajadores, éstos podrán atribuir su representación, para la precitada negociación, a su elección a una de las Comisiones a las que se contrae el artículo 41 4, párrafo cuarto, del Estatuto de los Trabajadores.

Se iniciará dicho proceso mediante la comunicación de la empresa a la correspondiente Representación de los Trabajadores o a éstos mismos según los supuestos que anteceden Comunicado, que comprenderá el proyecto de la Jornada Irregular a implantarse, acorde con los criterios que seguidamente se concretarán. El plazo para tal negociación, comprendiéndose en el mismo el de la determinación de la Representación de los Trabajadores, será de quince días ininterrumpidos. De no alcanzarse acuerdo, las partes lo someterán a la Comisión Mixta o Paritaria de este Convenio, tanto si ésta alcanza acuerdo como si no, podrá acudir en disconformidad con ello, ante la Jurisdicción Social, para su resolución definitiva, sin perjuicio de que la empresa concluida la actividad de la mencionada Comisión Mixta o Paritaria, impondrá su proyecto con plena efectividad y sin perjuicio de la Resolución Judicial que definitivamente recayese, con las consecuencias a ello inherente.

Regirán como criterios para la implantación de la Jornada Irregular de trabajo los siguientes:

1. La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive.
2. La jornada irregular podrá establecerse durante el total decurso de la anualidad, o bien parcialmente en diversas mensualidades, tanto en reducción como en ampliación de la jornada diaria.
3. El descanso de la jornada partida será al menos de dos horas, no computables como de trabajo efectivo, y si cualquiera de sus tramos excediera las seis horas de duración se establece en ese periodo un descanso de veinte minutos como de trabajo efectivo.
4. La jornada de trabajo se realizará de Lunes a Sábado, ambos inclusive.
5. El periodo mínimo de descanso diario entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente será al menos de doce horas, y el mínimo de descanso semanal será de un día y medio.
6. De implantarse la jornada irregular durante el total decurso de la anualidad, la duración de la jornada laboral semanal no deberá exceder de 48 horas de promedio en cómputo cuatrimestral, de acuerdo con lo establecido en la Directiva Europea 93/104 sobre ordenación del tiempo de trabajo, no obstante ello, se podrá superar dicha jornada de nueve horas diarias en los periodos de máxima actividad comercial y/o en los de ilimitación horaria de la actividad comercial en el enclave geográfico del centro de trabajo.

En la semana siguiente a la finalización de cada cuatrimestre (30 de Abril, 31 de Agosto y 31 de Diciembre), empresa y trabajador llevarán a cabo, documentalmente, la verificación de las 600 horas de trabajo efectivo al mismo correspondiente, que de no haberse alcanzado, comportará el cuantificar el número de horas y minutos que restaren de trabajo, los que para su recuperación, se sumarán a las horas de trabajo del nuevo y siguiente cuatrimestre y así sucesivamente. Caso

contrario, cual el que el trabajador hubiere sobrepasado las 600 horas de trabajo efectivo en el cuatrimestre vencido, el exceso de horas y minutos cuantificadas, serán compensadas empresarialmente con descansos equivalentes en el cuatrimestre de iniciación aplicándose dicha regla en lo sucesivo

7. La reducción de la jornada diaria será como máximo de cuatro horas

Para aquellos casos en los que la empresa no cuente con trabajo suficiente a realizar, para emplear a la totalidad de la plantilla de la misma, o de cada uno de sus centros de trabajo, con una antelación mínima de cinco días naturales, lo comunicará al trabajador o trabajadores afectados. Las horas no trabajadas por dicho personal, que en todo caso tendrán que cumplimentar, podrán ser contempladas en el cómputo de las precisadas, del 10% de horas anuales

8. Las ampliaciones y reducciones de la jornada, no podrán realizarse en fracciones de horas, sino por horas completas

9. Atendiendo a la estacionalidad de la actividad u otras circunstancias del mercado en el que se comprende, la empresa excluirá del cómputo de la jornada irregular, y por ende de las 1792 horas anuales, el tiempo del disfrute anual de las vacaciones.

10. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

11. Caso de producirse despido por causas objetivas o disciplinarios declarados o reconocido como improcedente, el salario a tener en cuenta en orden a la indemnización legalmente prevenida, por nada resultará afectado por la prestación de servicios en jornada irregular.

Si a la terminación de la relación laboral, cualquiera que fuera su causa, y como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, el trabajador se encontrara en situación de débito de horas de trabajo, la empresa descontará las resultantes al valor de la hora ordinaria de trabajo. Igual criterio se seguirá, caso contrario, a favor del trabajador cuyo saldo de horas trabajadas hubiere sido superior, abonándose las al indicado valor de la hora ordinaria de trabajo.

No serán computables y por ende no minorarán la duración de las 1792 horas anuales, los supuestos relativos a Fiestas, tanto las previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, como las consignadas en el artículo 24, punto 1º (Fiestas) de este Convenio, esto es, Jueves y Viernes Santo, y sí, por el contrario, el tiempo trabajado a los que se contrae el precepto en el punto 2º, apartados a), b) y c) y punto 3º. Y en los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo lo establecido en contrato de trabajo, las horas comprendidas entre las 22 y las 06 horas de la mañana siguiente, tendrán el recargo del 30% sobre el importe de la hora ordinaria, del Salario Base correspondiente.

En cuanto a la jornada del personal de vigilancia, conductores de vehículos y personal de reparto, se ajustará a lo dispuesto en el R.D. de 21 de septiembre de 1995 («BOE» 26/09/1995), sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

**Artículo 20 - Reducción de jornada por cuidado de familiar**

Ambas partes consideran que para un equilibrio organizativo adecuado, las concreciones horarias en turnos de mañana, no deben sobrepasar el 30% de los trabajadores de cada centro de trabajo.

*[Handwritten signatures and scribbles in the left margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in the right margin]*

Ambas partes acuerdan que el 65% de las horas reducidas en aplicación de la cláusula anterior serán cubiertas mediante la ampliación de los contratos a tiempo parcial existentes en ese centro de trabajo o nuevas contrataciones, teniendo en cuenta siempre el siguiente requisito:

a) Que la venta total de la tienda en los 12 meses anteriores de causar efecto la reducción sea igual o superior.

**Artículo 21 - Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida, o parte proporcional, en el caso de contratos de duración inferior al año natural.

En caso de jornada ordinaria, se estimarán horas extraordinarias las que superen las horas diarias o semanales establecidas en el correspondiente Calendario Laboral. En el supuesto de jornada Irregular se considerarán extraordinarias las que superen al cuatrimestre la cantidad de 600 horas.

La prestación en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente atención, y asimismo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Cada hora extraordinaria que no se descance en compensación, será abonada a razón del valor de la hora ordinaria de trabajo, del salario base correspondiente, incrementada en 80%.

Se considerarán horas estructurales, las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción (cual el cierre por límite horario del establecimiento con clientes pendientes de atender), ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

A los efectos previstos en el artículo 7 del R D 9/1991 de 11 de enero, sobre cotizaciones adicionales por horas extraordinarias, se pacta expresamente que tendrán la consideración de horas estructurales, las 80 horas extraordinarias anuales permitidas por la legislación vigente.

**Artículo 22 - Descanso semanal.**

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del Sábado, o en su caso la mañana del Lunes (salvo que sea festivo y por traslado al Lunes de fiestas intersemanales), y el día completo del Domingo.

Pudiéndose establecer una segunda modalidad, cual la denominada de "descanso no continuado", que consiste en el disfrute de dos días completos a la semana, uno de ellos necesariamente habrá de ser el Domingo y el otro cualquier otro día. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de Lunes a Sábado, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá acumularse dicho día rotativo de descanso semanal para su disfrute en otro momento, en un ciclo no superior a cuatro semanas.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page]*



La coincidencia del día de descanso con festivo no dará lugar a compensación económica, ni en descanso ni en retribución. La opción entre una y otra modalidad, será facultativa de la empresa, que la hará pública al principio de cada anualidad, fijándola en el Calendario Laboral.

**Artículo 23 - Vacaciones anuales.**

Se establece el disfrute de un periodo anual, computable del 1 de Enero al 31 de Diciembre, ambos inclusive, de treinta y un días naturales siguientes y sucesivos de vacaciones retribuidas, nos sustituibles por compensación económica.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, que podrá ser asistido por la representación legal o sindical si así lo determinará, se podrá establecer la división del disfrute vacacional en dos bloques. Uno de dieciséis días, entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre, y el otro, de quince días, en el resto del año. De no llegarse a acuerdo, preponderará el disfrute ininterrumpido vacacional.

El personal que se incorpore con una permanencia en la empresa inferior a la citada anualidad, lo disfrutará por el tiempo proporcional correspondiente al de la duración de la prestación laboral.

El calendario anual de vacaciones será confeccionado por la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, de forma tal, que el trabajador conocerá al menos con dos meses de antelación a la del disfrute, la fecha que le corresponde.

Antes de comenzar el disfrute del periodo vacacional será obligatorio haber suscrito documentalmente por empresa y trabajador, el comunicado de tal orden en el que se hace constar la fecha de su inicio y finalización.

En el supuesto de que el trabajador quede incurso en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o en el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48 4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, al inicio o durante el periodo preasignado del disfrute vacacional, tendrá derecho a que la empresa, una vez finalizados tales eventos, le fije dentro de la misma anualidad y de no ser posible cronológicamente, en la siguiente, nuevo periodo vacacional por el tiempo que le restare disfrutar o del inicialmente asignado.

En el caso de que el periodo de vacaciones anual prefijado y comunicado coincidiera al comienzo o durante el disfrute con situación de incapacidad temporal del trabajador, por contingencias distintas a las anteriormente señaladas, durante el año natural a que corresponda podrá retomarla de nuevo total o parcialmente, según el caso, una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contados a partir de final del año en que se hayan originado.

El comienzo de su disfrute no podrá coincidir con día de descanso, domingo o festivo.

**Artículo 24 - Fiestas.**

Acorde con la jornada laboral actual de 1792 horas durante toda la vigencia de este convenio, tendrán la consideración de festivos del artículo 37 2 del Estatuto de los Trabajadores:

1. El Jueves y Viernes Santos, no recuperables en jornada completa.
2. Se considerarán festivos y no recuperable en Jornada de tarde:
  - a) Miércoles y Sábado Santos.

*[Handwritten signatures and scribbles in the left margin]*

*[Large handwritten signatures at the bottom left]*

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom right]*

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA  
 N.º 17 - Lunes 20 de Enero de 2020  
 PÁGINA 20 DE 32  
 CVE: BOF-2020-017022  
 Página 17 de un total de 177

b) Los días declarados como feriados o FERIA de Abril estipulados por el Ayuntamiento de Sevilla Capital y en la provincia las respectivas ferias locales (en analogía a la de Abril de Sevilla Capital).

Para cubrir los festivos arriba establecidos no cabe la adaptación de la jornada anual, puesto que no son recuperables y por tanto solo cabe la compensación, dejando claro que la potestad de la apertura o no de esos días corresponde a la organización de la empresa, siendo su compensación en tiempo o en dinero.

c) Los días 24 y 31 de Diciembre, así como el 5 de Enero, este último salvo cuando coincida con día que sea Viernes o Sábado de la semana de que se trate, la jornada de trabajo será de 9:00 a 19:00 horas. En el caso de que el día 5 de Enero sea de Lunes a Jueves la jornada será de 9:00 a 15:00 horas en todos los centros de trabajo. En los centros de trabajo donde la jornada sea continuada en los mencionados días, los trabajadores/as rotaran su horario laboral en las franjas de 9:00 a 15:00 ó de 13:00 horas hasta el cierre, o sea las 19:00 horas.

El personal que trabaje por la tarde en los días señalados (24, 31 de Diciembre y 5 de Enero), compensarán cada una de estas tardes trabajadas por el personal del centro de trabajo, conforme a la siguiente fórmula:

Por cada jornada realizada de 13:00 a 19:00 horas los trabajadores/as generaran un día de descanso; no obstante, si no pudiera realizarse la compensación en tiempo se abonaría a razón de 12 euros cada una de esas horas trabajadas.

El citado descanso se disfrutará obligatoriamente en el plazo de los cuatro meses siguientes al de la prestación de dichos servicios.

Los/as trabajadores/as que lo soliciten, acumularán dicho descanso al disfrute de las vacaciones anuales.

**Artículo 25 - Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, en los casos que siguen:

a) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad y consanguinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será incrementado en dos días; entendiéndose por desplazamiento aquellos que se tengan que producir fuera de la provincia de Sevilla.

- Se iguala el permiso de 15 días de matrimonio al de parejas de hecho legalmente inscritas en el registro por una sola vez durante la relación laboral.

- Se facilitará el permiso en días alternos de forma no consecutiva cuando el motivo sea hospitalización; siempre y cuando persista el hecho causante.

b) El empleado que desee asistir, en día laboral, a la celebración matrimonial, bautizo, o primera comunión de padres, hijos y hermanos, deberán solicitarlo por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación

Si con anterioridad a la mencionada solicitud, no la hubiera sido también interesada, a dicha finalidad, por personal del mismo centro de trabajo, en el porcentaje de hasta un 10% de la plantilla del mismo, la empresa concederá el permiso.

*[Handwritten scribbles in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten scribbles in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Large handwritten signature in blue ink, possibly 'S. ...']*

c) Por asuntos propios, dispondrá el trabajador de dos días, uno de ellos podrá ser acumulable al disfrute de vacaciones de invierno con respecto al inicio o finalización de las mismas, para el resto de supuestos, esto es descanso, víspera de festivo u otros permisos no estará permitida dicha acumulación, sin perjuicio de lo anterior habrá de tenerse en cuenta que no se podrá superar el 10% de la plantilla del centro de trabajo en el que preste su servicio o de la sección a la que pertenezca, cuando se trate del centro de trabajo de almacén

d) El permiso de 15 horas al año de asistencia a consulta médica, ya sea pública o privada, para hijos menores de 16 años, la cual deberá ser debidamente justificada. Cuando en la misma empresa coincidan ambos progenitores no se podrá disfrutar de forma simultánea.

En el caso de que el hijo sufra algún tipo de discapacidad reconocida legalmente del 33% o superior, el permiso será de 32 horas al año de asistencia a consulta médica.

**Artículo 26 - Acumulación de lactancia.**

A continuación de una baja maternal, ambos progenitores de forma independiente, podrán acumular el permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses disfrutando, en el caso de determinarse por esta opción, de dieciséis días naturales de descanso ininterrumpidos. Para esto y su regulación, se tendrá en cuenta lo recogido en el estatuto de los trabajadores.

**CAPÍTULO V. Régimen económico**

**Artículo 27 - Salario Base**

Se fija el mismo en contraprestación de 1792 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2022, 2023 y 2024, en los términos que siguen:

1. Desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2022, ambos inclusive se incrementarán los salarios 2.5% de las tablas salariales del año 2021. Ver anexo I
2. Desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2023, ambos inclusive se incrementarán los salarios 2.5% de las tablas salariales del año 2022. Ver anexo II
3. Desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2024, ambos inclusive se incrementarán los salarios 2.5% de las tablas salariales del año 2023. Ver anexo III

Los salarios recogidos en las tablas salariales anexas, correspondientes a cada uno de los ejercicios de la vigencia del Convenio Colectivo, han sido adaptados al SMI vigente en el momento de la firma de este texto articulado. Por tal motivo, el incremento experimentado por el Salario recogido en las citadas tablas para algunas categorías, es superior al % de incremento salarial pactado para cada uno de los ejercicios de su vigencia.

**Artículo 28 - Antigüedad.**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% de los salarios que se fijan en la Tabla Salarial anual correspondiente, con el tope máximo del 15%, computándose para la determinación de este beneficio, la fecha de ingreso en la Empresa, cualquiera que hubiera sido su categoría. Para su fijación, se aplicarán las normas que siguen:

*[Handwritten signatures and scribbles in the left margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in the right margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*

a) Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en comisiones, licencias, o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad

b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual y complementario, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en dieciséis pagas al año

**Artículo 29 - Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias cada año, consistentes en el abono de una mensualidad más la antigüedad, que percibirán los días 15 de Julio y 22 de diciembre Dichas pagas se corresponden con las del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se establece una gratificación de beneficios a favor del personal afectado por el presente Convenio, variable en relación a las ventas o beneficios del modo que mejor se adapte a la organización específica del establecimiento, sin que los ingresos de los trabajadores/as, por ese concepto, puedan ser inferiores, en ningún caso, al importe de una mensualidad más la antigüedad que corresponda.

La mencionada gratificación de beneficios se abonará anualmente, salvo que por ser costumbre inveterada, estuviese establecido su abono en el plazo más breve, y, en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente

Se consolida la Paga de Octubre, consistente en el importe de una mensualidad, más la antigüedad, que se abonará el día quince del mes de Octubre, y cuyo importe será equivalente a lo que se viniera percibiendo en las anteriores pagas (Julio, Diciembre y Beneficio).

Las empresas acogidas a este convenio podrán acordar el prorrateo de las pagas extraordinarias previo acuerdo entre empresa y trabajador o acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.

**Artículo 30 - Enfermedad y accidente.**

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones con el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido en el primer proceso de baja.

Este complemento se percibirá exclusivamente, en las mismas condiciones que las recogidas en el apartado anterior, en aquellas incapacidades temporales que sean derivadas y estén incluidas en el Catálogo de Enfermedades Graves del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En las segundas y sucesivas bajas en el año natural, cuando las mismas deriven de enfermedad común y accidente no laboral debidamente acreditadas a partir del 4º día de duración se complementará hasta el importe íntegro de las retribuciones.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

A partir del 2018 se tendrán en cuenta el número de procesos de baja, sin embargo la aplicación del artículo en materia económica sólo se podrá ejercer a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, sin que pueda en ningún caso reclamarse cuantía alguna por procesos de baja anteriores a la publicación del presente convenio.

**Artículo 31 - Carga y descarga.**

El personal que tenga reconocido un porcentaje sobre el tonelaje de mercancías movidas, le será respetado, además del salario, cuantas mejoras se acuerden en el presente Convenio

**Artículo 32 - Carretilleros.**

El conductor de carretillas mecánicas y elevadoras de más de 3 metros de altura, cobrará la misma retribución que el oficial de 2ª Conductor

En el desempeño de tales servicios será de inexcusable observancia, lo dispuesto para el puesto de trabajo, acorde con la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

**Artículo 33 -Trabajadores en cámaras de frío.**

El personal que trabaje en Cámaras Frigoríficas de Congelación, con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo del 25% de la jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 25% de su Salario Base. El personal que lo haga en Cámaras de Frío Positivo (hasta 5 °C), por el mismo tiempo y, en su caso, con el vestuario correspondiente, devengará también un plus del 5% de su Salario Base

**Artículo 34 - Ayuda social y asistencial.**

Las empresas concederán a los trabajadores que contraigan matrimonio, y acreditándolo, un premio en metálico de doscientos cuarenta y nueve euros con veintinueve céntimos (249,29 €), por una sola vez; y por cada hijo que nazca o se adopte en el periodo de vigencia del presente Convenio, la cantidad de ciento veinticuatro euros con sesenta céntimos (124,60 €).

Las Parejas de Hecho legalmente inscritas y así acreditándolo, percibirán el mismo premio antes referenciado para caso de matrimonio.

**Artículo 35 - Seguro complementario.**

Las empresas afectadas por este Convenio, quedan obligadas a formalizar una póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte; la de invalidez permanente total para su profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, o, gran invalidez, que tenga lugar con ocasión de la prestación del trabajo, de todo el personal en alta o situación asimilada y que sea legalmente asegurable. El capital asegurado será de veinte mil euros (20.000,00 €) para cada una de tales contingencias (sin que puedan acumularse) que así hayan sido declaradas por Resoluciones firmes del INSS o Tribunales de la Jurisdicción Laboral.

En los supuestos de muerte, serán beneficiarios los familiares que el trabajador/a hubiera designado o en su defecto los llamados por orden legal de la sucesión "ab intestato"

Las empresas, sólo vendrán obligadas a la formalización de la correspondiente póliza de seguro y al pago de la prima pertinente

Handwritten signatures and scribbles in blue ink along the left margin of the page.

Handwritten signatures and scribbles in blue ink along the right margin of the page.

Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page.

Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. N.º 17. Lunes 20 de enero de 2020. CVE: BOF-2020-017722. Página 120 de un total de 177

**Artículo 36 - Descuentos en compras.**

El trabajador incurso en este Convenio queda autorizado a comprar en cualquier centro de trabajo o establecimiento de la empresa situado en la provincia de Sevilla con un descuento del 7% en compras con un tope de 400,00 euros mensuales para mayoristas y para minoristas el descuento a aplicar sería de 7.5% y un tope de 600,00 euros mensuales.

Tales compras, tendrán como destinatario al trabajador y a tres familiares.

No obstante, lo anterior, se respetarán, a título personal, las condiciones más beneficiosas que al particular existieran.

**Artículo 37 - Plus de transporte urbano.**

Con la finalidad de compensar, en todo o en parte, al trabajador por los gastos que le ocasione el desplazamiento habitual desde su domicilio al lugar de trabajo, se establece un plus extrasalarial de 1,40 euros por día efectivo de trabajo durante la vigencia del convenio.

Dicho plus se abonará íntegramente (esto es 1,40 euros por día) independientemente de la jornada que realice o tenga contratada el trabajador/a.

**Artículo 38 - Ayudas para hijos/as discapacitados/as.**

Las empresas concederán, con carácter extrasalarial una ayuda para hijos/as discapacitados/as que acrediten una discapacidad igual o superior al 33%, por lo que el/la trabajador/a que detente la patria potestad del mismo, el importe de Doscientos cincuenta euros (250,00 €) por hijo/a y año.

**CAPÍTULO VI. Régimen sancionador**

**Artículo 39 - Normas generales.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Capítulo.

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

La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

La enumeración de faltas que se contienen en este Capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

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

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de un trabajador al que se imputaran unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación al trabajador de la decisión sancionadora.

Página 124 de un total de 177  
C.M.L. - D.O. - 20 de mayo de 2020  
N.º 17 - Tomo 20 de mayo de 2020  
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

**Artículo 40 - Tipificación de faltas**

*A) Faltas leves*

Se consideran, entre otras, faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
5. Pequeños descuidos o errores en la conservación de los géneros, artículos o productos del establecimiento.

*B) Faltas graves*

Se consideran, entre otras, como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.
8. La reiteración en descuidos o errores en la conservación de los géneros, artículos o productos del establecimiento.

C) Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves las así reputadas por el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina judicial que lo desarrolla, entre otras, las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave computada a partir de la primera producida en término de una anualidad.

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 compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

5. Falta de respeto o consideración al público, debidamente constatado.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, 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 o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general, debidamente constatado.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el 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 personas.

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. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos y causen o pongan en peligro su integridad física, o la de los compañeros, jefes o público.

*[Handwritten scribbles and marks in blue ink on the left margin, including a large circular scribble at the top, a vertical scribble, and several horizontal scribbles.]*

*[Handwritten scribbles and marks in blue ink on the right margin, including a vertical scribble at the top, a large scribble, and several horizontal scribbles.]*

*[Large handwritten scribbles and marks in blue ink at the bottom of the page, including several large circular and horizontal scribbles.]*



15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

17. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

18. 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.

19. Descuidos o errores importantes en la conservación de los géneros, artículos o productos del establecimiento. Se entenderá que concurre esta circunstancia cuando de la misma se deriven o hayan podido derivarse situaciones de riesgo para la salud o la salud alimentaria de los consumidores y usuarios.

20. El consumo por parte de los empleados de cualquier género, artículo o producto del establecimiento sin haberlo abonado previamente, con independencia del valor económico o precio de venta al público de los mismos.

**Artículo 41 - Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador  
Sanciones máximas

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

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

**Artículo 42 - Prescripción de faltas.**

La facultad 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 cabal conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido y conocido.

*[Handwritten signatures and scribbles in the left margin]*

*[Handwritten signature and scribbles in the right margin]*



ANEXO I

Tabla Salarial del 1 de Enero de 2022 al 31 de Diciembre de 2022

<i>Grupo Profesional Área Funcional</i>	<i>Categoría Profesional</i>	<i>Cuantía Salarial €/mes</i>
<i>Mercantil</i>	Director-Técnico Grado Superior	1.102,05
	Jefe Personal-Supervisor-Gestor	1.062,71
	Jefe Compra-Venta-Sucursal	1.039,08
	Titulado Grado Medio-Encargado Establecimiento	983,98
	Jefe de Sección	889,52
	Autoventa	881,66
	Dependiente-Reponedor-Cajero	875,00
	Mozo Ayudante- Auxiliar de Caja	875,00
<i>Administrativa</i>	Jefe Administrativo	920,97
	Titulado Grado Medio	913,10
	Cajero	905,23
	Oficial Administrativo	889,52
	Auxiliar Administrativo	881,66
	Recepcionista-Telefonista	875,00
<i>Logística</i>	Jefe de Almacén	983,98
	Titulado Grado Medio	889,52
	Jefe de Sección	889,52
	Autoventa	881,66
	Oficial de 1ª Conductor	875,00
	Oficial de 2ª Conductor	875,00
	Carretillero	875,00
	Mozo Especialista	875,00
	Mozo	875,00
<i>Auxiliar</i>	Vigilante - Limpieza	875,00

Handwritten signatures and scribbles in blue ink along the left margin of the page.

Handwritten signature in blue ink on the right side of the table.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION**

**Expediente: 41/01/0053/2024**

**Fecha: 26/02/2024**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: VALENTIN GONZALEZ MARQUEZ**

**Código 41000105011982.**

VISTO el Acta de modificación del Convenio Colectivo del SECTOR ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN(cod 41000105011982 ), suscrito el 15-02-2024.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción el Acta de modificación del Convenio Colectivo del SECTOR ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN(cod 41000105011982 ), suscrito el 15-02-2024.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



## REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En la ciudad de Sevilla, siendo las 10:30 del día 15 de febrero de 2024 se reúnen, previa convocatoria al efecto, en el domicilio de UGT Sevilla, sito en Avenida Blas Infante núm. 4, primera planta la Comisión negociadora del convenio colectivo de mayoristas y minoristas de alimentación para la provincia de Sevilla, integrada por las siguientes personas:

Por la representación legal empresarial (FEICASE):

Francisco José Villalobos Uribe.  
 Fernando Navarro Rodríguez.  
 Antonio Tovar Rodrigo.  
 Pablo Muriel Díaz .  
 Federico M. de la Torre Márquez.

Por la representación legal de los trabajadores:

Por UGT :

Rocío Ramírez Jaén.  
 Raquel Romero Marín.  
 María Rosario Sánchez Mármol.  
 Antonio Román Calero.  
 Inmaculada Muñoz Toscano.  
 Enrique Serrano Ochoa.  
 Valle García Perejón.  
 Enrique Julio Jiménez González (Asesor).

Por CCOO:

María Ángeles García Martínez.  
 Daniel Trujillo Rivera (Asesor).

Reunidas las partes se llega al siguiente acuerdo:

Integrar una nueva categoría laboral en el área de logística, con la denominación y tareas que a continuación se recoge.

*Envasador/a.*

La persona trabajadora que en las instalaciones, llevarán a cabo las tareas de limpieza y manipulación de las materias primas recepcionadas tales como legumbres, semillas, cereales o cualesquiera otras consideradas y/o su posterior envasado como producto terminado.

Podrá asumir labores y tareas de las recogidas que se describen para las categorías de Mozo Especialista y Carretillero siempre que reúnan los requisitos para ellos

A esta categoría profesional le corresponde de inicio la cuantía salarial de 919,30 € de salario base para el 2024.

Y en prueba de conformidad, firman la presente los componentes de la Comisión Negociadora comparecientes, tanto por parte empresarial como por la representación sindical.