



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

432 RESOLUCION INSCRIPCION CONVENIO COMERCIO MAYORISTAS ALIMENTACION

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo del **COMERCIO MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**. Código convenio 03000325011982

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 18/06/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para el COMERCIO DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, por la parte empresarial, por la Asociación de Empresarios Mayoristas de Alimentación y, por la parte sindical, por los sindicatos UGT-PV y CCOO-PV .

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 26/06/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 17/07/2023.

III. En fecha 07/08/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 13/11/2023.

IV. En fecha 01/12/2023 se efectuó un segundo requerimiento que ha sido atendido en fecha 19/12/2023.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 17 de enero de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

Juan Antonio Castaño Díaz



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EMPRESARIOS MAYORISTAS DE
ALIMENTACION DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**

2023-24

CAPÍTULO I

Artículo 1º.-OBJETO

El presente Convenio Colectivo, resultado de la negociación desarrollada por las representaciones de los empresarios y de los trabajadores, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de su autonomía colectiva.

Artículo 2º.-ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Territorial.- El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de Alicante.

Funcional.- Regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de las empresas y de su personal dedicadas a las actividades de comercio de mayoristas de alimentación.

Personal.- Incluye a la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por este Convenio cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Temporal.- La duración del presente será de dos años. Entrará en vigor el **1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre del 2024**

La vigencia del convenio una vez denunciado y concluida la duración pactada, se limitará a dos años máximo, periodo en el que las partes si no negociaran o no se llegara a un acuerdo se someterán a una mediación y/o arbitraje que resolverá la controversia.

Artículo 3º.-PRÓRROGA

La denuncia del Convenio se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la Autoridad Laboral, dentro del último trimestre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La vigencia del convenio una vez denunciado y concluida la duración pactada, se limitará a dos años máximo, periodo en el que las partes si no negociaran o no se llegara a un acuerdo se someterán mediación y/o arbitraje que resolverá la controversia.



Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio porque la Patronal desaparezca, o cualquier otro motivo, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones económicas, aplicando el incremento del año anterior.

Artículo 4º.-ACUERDOS PARCIALES

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Artículo 5º.-FACULTAD DE ADHESIÓN

Si durante la vigencia del convenio, a escala nacional se concertara un Convenio que, considerado en su conjunto fuera más beneficioso para los trabajadores, se acogerán al mismo si se estimase conveniente.

Artículo 6º.-GARANTÍA "AD PERSONAM"

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, quedarán como garantía ad personam, para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 7º.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las mejoras establecidas en este Convenio no son absorbibles por las empresas.

Artículo 8º.-FORMACIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por las representaciones legitimadas de la Asociación provincial de empresarios mayoristas del comercio de alimentación y por la centrales sindicales, Comisiones Obreras (CC.OO- P.V.) y Unión general de Trabajadores (U.G.T.- P.V.), que reunidas las condiciones de legitimación establecidas en los art. 87 y 88 de la Ley 1/95 de 24 de marzo se reconocieron mutuamente como interlocutores más representativos para la Negociación del Convenio, en sesión de constitución de la Comisión Negociadora, y hacen constar que el Convenio en todo su articulado ha sido suscrito por le representación empresarial , CCOO-PV y UGT.PV.



Artículo 9º.-COMISION PARITARIA INTERPRETADORA DEL CONVENIO

La comisión paritaria se compondrá de un presidente que será a la vez designado por las partes, y cuatro vocales designados por cada una de las partes que negocian el presente convenio, y de entre los miembros de la comisión negociadora. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada una de las partes siendo indispensable la presencia del Presidente.

La comisión paritaria del convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del TRET.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del TRET. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, del TRET. respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días hábiles. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el artículo 11 del presente convenio.



Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será en la sede de UGT-Alicante, en la calle Pablo Iglesias 23. 03004 Alicante

Artículo 10º.-CLÁUSULA DE INAPLICACION DEL REGIMEN RETRIBUTIVO

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del TRET se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del TRET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del TRET.*
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.*

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, del TRET en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de



trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 TRET de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 TRET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 11º.-ACUERDO DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del **VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales**, publicado en el DOGV el 21 de marzo de 2013 (entrada en vigor el 1 de julio de 2023) , suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por la representación de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), y de parte sindical, por la representación de los sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano UGT-PV), , para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.



CAPÍTULO II.- PARTE ECONÓMICA

Artículo 12º.- INCREMENTO SALARIAL. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

El incremento salarial para el **2023 será del 6,5 %** sobre las tablas de 2021 y sobre el resto de los conceptos económicos contemplados en el presente convenio.

Esta operación da como resultado la **Tabla Salarial aplicable para 2023 que se aplicará con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2023.**

El incremento para el 2024, es del **4,5%** sobre la tabla anterior, que será de aplicación con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

Si el IPC acumulado de 2023 y 2024 fuera superior al 11%, se incrementará un máximo de un 0,5 (para compensar la diferencia) que se incorporará a las tablas para 2025.

Para compensar el año 2022, se abonará una paga de 250 euros brutos (o parte proporcional si estuvo a jornada parcial o reducida o no estuvo el año 2022 completo) para todos el personal que estuviera en 2022 en la empresa, que a la fecha de la publicación del presente convenio permaneciera de alta en la misma.

Artículo 13.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS FIJAS.

1.-Marzo, julio y navidad.- Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, denominadas marzo, Julio y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajadores cada año y estarán integradas por el salario base del convenio más el plus de promoción económica, en su caso. El período de devengo se producirá:

-la de marzo: durante los 12 meses del año anterior y según salario vigente en dicho período

-la de julio: desde el 1 de julio del año anterior, hasta el 30 de junio del año en curso

-la de navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Estas gratificaciones serán pagaderas del día 10 al día 20 del correspondiente mes.

Artículo 14º.-DE LOS ATRASOS

Los atrasos resultantes, si los hubiere, de la aplicación de las tablas salariales del presente convenios serán satisfechos en la nómina del mes siguiente a la publicación del Convenio en el B.O.P.A.

Artículo 15º.- GRATIFICACIONES POR MOTIVO DE FIESTAS

Las empresas afectadas por este Convenio satisfarán a sus trabajadores con motivo de las fiestas patronales de la localidad, que en Alicante capital será



coincidiendo con al Hogueras de San Juan, una gratificación especial que aparece actualizada en la tabla salarial.

Artículo 16º.-PLUS DE PROMOCIÓN ECONÓMICA

Con efectos 1 de enero de 1995 quedó suprimida y sin efecto el devengo del complemento por antigüedad regulado en anteriores convenios.

No obstante se respetará como condición "*ad personam*" tal complemento a los trabajadores que vengan percibiendo cantidad alguna por este concepto, o estén en curso de percibirla en el tramo temporal correspondiente, que se calculará sobre el salario vigente en fecha 31 de diciembre de 1994 según la categoría profesional ostentada en dicha fecha. Los tramos serán los determinados en el Convenio Colectivo precedente, y las cantidades resultantes serán consolidadas como "plus de promoción económica". Esta cantidad reconocida bajo el concepto "plus de promoción económica" no será objeto de absorción, ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor económico en el futuro.

Artículo 17º.-PREMIO DE FIDELIDAD Y DE SERVICIO A LA EMPRESA

La persona trabajadora tendrá derecho a un régimen de licencia retribuida por fidelidad y vinculación en la empresa según los términos siguientes:

Así, cuando la persona trabajadora, con 60 años y, como máximo, hasta la edad mínima

ordinaria de jubilación vigente en cada momento, desee cesar voluntariamente en la empresa a partir de dichas edades, tendrá derecho a que se le conceda una licencia retribuida con arreglo a la siguiente escala:

- Con más de 20 años en la empresa: Al menos 4 meses de permiso retribuido
- Con más de 15 años en la empresa: Al menos 3 meses de permiso retribuido
- Con más de 10 años en la empresa: Al menos 2 meses de permiso retribuido
- Con más de 5 años en la empresa: Al menos de 1 mes de permiso retribuido

La persona trabajadora podrá acogerse a esta licencia mientras tenga alguna de las edades citadas, teniendo derecho al disfrute íntegro del periodo que le corresponda. Durante la referida situación de licencia la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el salario base, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el presente Convenio.

La persona trabajadora que desee acogerse a lo dispuesto en el presente artículo preavisará por escrito a la empresa con un mes de antelación.

Se faculta a la Comisión Paritaria del presente Convenio a adecuar lo dispuesto en este artículo a cualquier modificación legal que pudiera afectar al mismo.



~~Se establecen unos permisos retribuidos con motivo de fidelidad y de servicio a la empresa para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de 5 años previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años.~~

Artículo 18º.-DIETAS para 2023-24

Para compensar los gastos de manutención de aquellos trabajadores, que por orden de la empresa, hayan de desplazarse a localidades distintas de la habitual, en que radique la empresa para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias , se establece una dieta para la comida, para la cena siempre que el trabajador no pueda realizar sus comidas principales en su domicilio habitual , así como otra dieta si tuviera que pernoctar , siempre que el trabajador no pueda hacerlo en su domicilio por los motivos anteriormente señalados . El importe de las dietas actualizadas para cada anualidad aparecen en la tabla salarial.

Estas cantidades se abonaran sin necesidad de justificación, quedando abierta la posibilidad de que cada empresa según acuerdo particular abone según justificación de gastos.

Asimismo todo trabajador que desarrolle su labor al servicio de la empresa con vehículo propio tendrá en concepto de deterioro y amortización un plus por kilometro respetando en todo caso, las condiciones más beneficiosas de las que se disfrutaran a la firma del presente convenio. El importe del kilometraje aparece actualizado para cada anualidad en la tabla salarial.

Artículo 19º.-PLUS PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores que pasen a pertenecer al grupo 2º realizando tareas propias de las antiguas categorías de auxiliares administrativos, a los tres años pasarán a cobrar el 25% de la diferencia que existe entre el salario del grupo 2º y el del grupo 4º; a los 6 años el 50%; a los 9 años el 75% y a los 12 años cobrarán el salario correspondiente al grupo 4º, pasando automáticamente a dicho grupo.

Los trabajadores que pasen a pertenecer al grupo 2º realizando tareas propias de las antiguas categorías de mozo, a los tres años pasarán a cobrar el 25% de la diferencia que existe entre el salario del grupo 2º y el del grupo 3º; a los 6 años el 50%; a los 9 años el 75% y a los 12 años cobrarán el salario correspondiente al grupo 3º, pasando automáticamente a dicho grupo.

Estos plazos se computarán, para los mozos, desde el 1 de enero de 1998, con independencia de la antigüedad que ostenten hasta ahora.

Artículo 20º.-DESCUENTOS COMERCIALES

El personal comprendido en el presente convenio gozará de un descuento de al menos el 2% en todas las compras que efectúe en los establecimientos de la empresa en las que desarrolle su actividad, así como en aquellas del grupo que se determinen



individualmente por cada empresario con un límite de **500 €** de compra al mes. Cada empresa determinará si dicho descuento lo aplicará a sus ofertas o no.

Este descuento será exclusivamente personal y destinado al consumo propio. El personal será acreditado por el DNI o a través del medio que cada empresa determine.

Artículo 21º.-PÓLIZA DE SEGURO

Para los casos de incapacidad absoluta o gran invalidez y de fallecimiento, por accidente de trabajo se formalizará póliza de seguro con una cuantía de **24.000 €**

Artículo 22º.-AUXILIO POR DEFUNCIÓN

En el caso de fallecimiento de un trabajador, debido a causa natural, la empresa vendrá obligada a abonar a los derechohabientes, por orden que después se indica, una indemnización equivalente al menos de cuatro meses de salario.

Esta indemnización se pagará únicamente cuando el productor deje algunos de los parientes que a continuación se expresa y por orden de prelación que se indica:

- 1.- Viudo o viuda.
- 2.- Descendientes menores de 18 años o inútiles para el trabajo.
- 3.- Hermanos huérfanos menores de la indicada edad, que estuvieran a su cargo.
- 4.- Ascendientes trabajadores o pensionistas, con tal que sean sexagenarios o incapacitados para el trabajo.

CAPÍTULO III.-.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 23º.-DETALLE DE GRUPOS PROFESIONALES

Grupo 1º

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Ayuda en máquinas vehículos.
- Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.
- Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.



- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.
- Recepción, ordenación, y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.
- Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así como del utillaje necesario en el proceso productivo.
- Trabajo basto sin precisión alguna.
- Ayudante, que es el trabajador que accediendo inicialmente a la empresa auxilia a las distintas secciones, con una duración máxima de 1 año en esta categoría

Se incluyen las antiguas categorías de: aspirantes, Auxiliares de Caja y recaderos , todos ellos menores de 18 años

Grupo 2º

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: - Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

- Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.
- Introdutores de datos.
- Tratamiento de textos básicos.
- Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de oficios industriales (electrónica, automatización, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Actividades de portería y recepción de personas; anotación y control de entradas y salidas.
- Vendedores sin especialización.
- Telefonista/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía en general; reproducción y calcado de planos.



- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, líquidas, etc., con raid de utilización exclusiva.
- Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.
- Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
- Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.
- Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.
- Labores elementales y sencillas en servicio médico.

En este grupo incluimos las antiguas categorías de dependiente; auxiliar administrativo; auxiliar informático; mozo; cobrador; ordenanza; personal de limpieza; envasador conserje; Telefonista; vigilante y portero.

GRUPO 3º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- Manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.
- Tareas de oficios industriales (electrónica, automoci6n, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Pago y cobro a domicilio.
- Taquimecanografía.
- Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
- Operación de equipos, telex o facsímil.
- Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
- Grabación y perforación en sistemas informáticos.
- Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o de suministro de servicios generales de fabricación.
- Mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.
- Vendedores avanzados.



- Conducción de máquinas autopropulsadas de elevación, carga o arrastre.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenemos.
- Transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- Toma de datos en procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos preestablecidos.
- Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimiento, histogramas o certificaciones sobre la base de normas generalmente precisas.
- Preparación y montaje de escaparates o similares.
- Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
- Tareas que se realicen dentro de cámaras de congelación (jornada realizada íntegramente dentro de las cámaras)
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase A y B, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías

Es este grupo están incluidas las antiguas categorías de profesional de Oficio de 2º; jefe de grupo, rotulista jefe de sección, así como todo aquel personal que utilice máquinas elevadoras. Se incorporan a este grupo los empleados de cámaras de congelación.

GRUPO 4º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operador de ordenador.
- Taquimecanografía que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consistan en establecer, basándose en documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.



- Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.
- Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de 'fax'.
- Análisis Físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc.) con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.
- Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.
- Delineación partiendo de información recibida y realización de los tanteos y cálculos necesarios.
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- Vendedores especializados.
- Mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales, repuestos, mercancías, etc.
- Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.
- Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.
- Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

En este grupo incluimos las antiguas categorías de vendedor; oficial administrativo; profesional de oficio de 1ª, capataz; y las actividades de autoventa

GRUPO 5º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:



- Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.
- Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.
- Traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.
- Programador de informática.
- Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, basándose en el plan contable de la empresa.
- Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.).
- Actividades, que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción, que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.
- Delineación con especialización concreta.
- Gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados

En este grupo incluimos las antiguas categorías de Jefe de sucursal, Jefe de almacén y actividades de supervisor, vendedor avanzado, coordinador de ventas, y viajante.

GRUPO 6º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a escala académica medio que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones informáticas.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.
- Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.



- Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en- los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.
- Gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad obre la decisión final.
- En este grupo incluimos las antiguas categorías de jefe de personal; jefe de compras; jefe de ventas; jefe de administración; y jefe de división o línea.

GRUPO 7º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.
- Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de una unidad operatoria.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio o de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Análisis de sistemas informáticos.
- Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.
- Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- Desarrollo y responsabilidad de los resultados.
- Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.
- Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.
- Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.



Incluimos en este grupo la figura del: Director Comercial; director financiero; Director Administrativo; Titulados Superiores; Gerentes en general.

Artículo 24º.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La dirección de la empresa deberá respetar lo dispuesto en el artículo 39 TRET en materia de movilidad funcional y especificar que las causas para proceder a la movilidad funcional son las técnicas u organizativas que justifiquen la medida. Los ascensos y promociones profesionales deberán ajustarse a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 25º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional para realizar otras funciones no pactadas o reconocidas correspondientes a su grupo profesional, sólo será posible si para desempeñarlas como máximo requieran un proceso simple de formación o adaptación.

La movilidad funcional para realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional sólo será posible si para desempeñarlas como máximo requieran un proceso simple de formación o adaptación, siempre que existiesen razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El cambio de funciones distintas a las anteriormente descritas requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto, la sujeción de lo dispuesto en la Legislación vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 26º.-OPERADORES DE ORDENADOR

Los operadores de ordenadores que trabajen ante pantalla de forma continuada durante toda la jornada laboral tendrán un descanso de quince minutos distribuidos entre toda la jornada laboral.

TITULO IV.-JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27º.-JORNADA SEMANAL DE TRABAJO.

1.-La jornada de trabajo será de 40 horas semanales. En todos los supuestos, la jornada semanal se realizará de lunes a viernes en mañanas y tardes, y sábado por la mañana.

2.-Excepcionalmente y siempre previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, o en el caso de que no exista dicho órgano de representación previo acuerdo Empresa y trabajadores, que deberá ser aprobado al



menos por la mayoría absoluta de éstos en Asamblea convocada a dichos efectos, se podrá habilitar la realización del horario de la jornada semanal a los sábados tarde y/o horario nocturno.

Dicho acuerdo se celebrará por escrito y en él constarán las condiciones y en todo caso, su duración, que no podrá exceder de la vigencia del convenio

No obstante, para aquellos centros de trabajo dedicados a la venta directa al cliente y que a la entrada en vigor del presente convenio ya tuvieran un horario comercial que incluya el sábado tarde, se acuerda habilitar la realización del horario de la jornada semanal a los sábados tarde sin necesidad de su negociación con los Representantes Legales de los Trabajadores. En compensación a la habilitación de este horario, el personal que rinda su jornada laboral incluyendo la tarde del sábado, disfrutará de 20 minutos diarios de descanso no recuperable durante todos los días de la misma semana

3- En el caso de los trabajadores empleados para trabajar en cámaras de congelación, su jornada será la siguiente:

- A.- La jornada en cámaras de 0 hasta -5° , será la normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de 15 minutos.*
- B.- En cámaras de -6° hasta -17° , la permanencia en las mismas no superará las seis horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se le concederá un descanso de recuperación de 20 minutos.*
- C.- En cámaras de -18° o inferiores con oscilación de más/menos tres grados, la permanencia en las mismas no superará las seis horas. Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de 20 minutos siempre dentro del recinto o instalaciones de la empresa*
- D.- Se entiende como periodo de recuperación un lapso de tiempo sin realización de actividad laboral dentro de las cámaras.*
- E.- Los descansos de recuperación establecidos en los puntos A,B, y C serán de trabajo efectivo fuera de las cámaras*

Artículo 28.- DOMINGOS Y FESTIVOS

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de forma voluntaria.

Si como consecuencia de la cobertura de dichas aperturas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o en su caso el descanso semanal, la empresa compensará al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, conforme lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos



Las empresas podrán realizar contratos a tiempo parcial, exclusivamente para la prestación de servicio en sábados, domingos y festivos, a razón del valor ordinario del convenio.

Cualquiera cantidad establecida por las empresas más beneficiosas para los trabajadores prevalecerán como garantía «ad personam».

Artículo 29º.-JORNADA ANUAL DE TRABAJO

1.- *La jornada anual será de 1.800 horas y 40 horas semanales de promedio.*

a.- Con carácter general.

La jornada semanal se realizará de lunes a viernes en mañanas y tardes, y sábado por la mañana. Excepcionalmente y siempre previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, o en el caso de que no exista dicho órgano de representación previo acuerdo Empresa y trabajadores, que deberá ser aprobado al menos por la mayoría absoluta de éstos en Asamblea convocada a dichos efectos, se podrá habilitar la realización del horario de la jornada semanal a los sábados tarde y/o horario nocturno.

b.- Centros con venta directa a profesionales

La jornada laboral se realizará en horario de lunes a sábados.

Para todas las empresas que a la entrada en vigor de este convenio se estuvieran prestando servicios la tarde de los sábados, se garantizará a cada trabajador el trabajo alterno (un sábado si y otro no), así como 1 sábado libre cada 4 semanas.

Para las empresas que pretendan implantar este sistema de nuevo, deberán acordarlo con el Comité de Empresa, y si no lo hubiera con sus trabajadores.

c.- Para los supuestos a y b

Los días de descanso semanal serán al menos día y medio ininterrumpido, o 2 días si se disfrutan de forma alternativa. El descanso semanal también podrá acumularse conforme lo dispuesto en el art. 34.7 y 37 del TRET. Para el personal menor de 18 años, el descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

Cabe la posibilidad de distribuir la jornada de manera irregular a lo largo del año en un máximo de 100 horas. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario, no excediendo dicha jornada diaria de 9 horas, pudiéndose llegar en época de máxima actividad a las 10 horas.

La empresa preavisará con un mínimo de 7 días de antelación a los trabajadores afectados, tanto las jornadas ampliadas como las compensatorias de la misma.



29.2.-Registro horario

Las empresas adscritas a este convenio, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control, adoptará las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento tanto por el trabajador como por las empresas, de sus obligaciones y deberes laborales, garantizando en cumplimiento de la legalidad vigente el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilidad horaria con el fin de dar cumplimiento al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Estas medidas deberán realizarse con respeto al derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones

Artículo 30º.-VACACIONES

El personal de todas las empresas afectadas por el Convenio, disfrutará del régimen de vacaciones retribuidas:

30 días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para disfrutar pleno de este derecho.

El periodo y la fecha de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

En el supuesto de falta de acuerdo entre las partes para la determinación de las vacaciones, para lo que se tendrá en cuenta las necesidades de la empresa o lo que determina el Estatuto de los Trabajadores, como principio, para el derecho de ocio de los trabajadores, se establece un turno de rotación, tomando en consideración quién optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, perdiendo esta primacía hasta tanto no la ejerza el resto de sus compañeros en la unidad de trabajo.

Las empresas concederán a todos sus trabajadores, sin distinción alguna de categoría ni antigüedad, una gratificación consistente en un día de salario por cada dos años de ejercicio en la empresa, computándose desde el ingreso en la misma.

Esta gratificación se hará efectiva al iniciar el productor sus vacaciones anuales y no podrá exceder de 25 días de sueldo o jornal.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión



del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5, 7 del artículo 48 , se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

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

Artículo 31º.-COBERTURA EMPRESARIAL EN CASO DE I.T.

El personal dado de baja por accidente de trabajo o enfermedad laboral sea o no sustituido por otro trabajador, percibirá de su empresa, durante el tiempo máximo de un año, recibirá el 100% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo.

En caso de baja por enfermedad común y accidente no laboral el trabajador recibirá el 50% de la base reguladora durante los tres primeros días, y desde el cuarto día de la baja el 90% de la base reguladora, y durante el tiempo máximo de un año.

Para el cómputo de la retribución en caso de I.T. en relación a los conceptos variables se realizará un promedio de los últimos seis meses.

Será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en todo lo relativo a la periodicidad de los reconocimientos médicos.

El personal de las empresas acogidas al presente convenio deberán poner en conocimiento de la empresa (a su superior jerárquico) el inicio de una situación de IT ,sus prorrogas y las altas médicas con el fin de facilitar la gestión de las mismas por parte de las empresas y coordinar los equipos de trabajo, todo ello respetando el cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1060/2022 de 27 de diciembre por el que se regulan determinados aspectos de gestión de los procesos de incapacidad temporal.

Artículo 32º.-LICENCIAS CON SUELDO

Las licencias con sueldo que establece el presente convenio son las siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de



cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Así mismo cuando el desplazamiento sea fuera del país, la empresa facilitará al trabajador días a cuenta de las vacaciones para su disfrute consecutivo con un máximo de 14 días, incluidos los 5 días de permiso

- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento el plazo se ampliará dos días.

Una día por fallecimiento de parientes de tercer grado

- d) Tres días para los progenitores que no cumplan los requisitos para el disfrute de los permisos por motivo de nacimiento
- e) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a los que este disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- h) Dos horas para asistencia médica con justificación de la visita. En el supuesto de excederse de dichas dos horas, se deberá presentar justificación de hora de entrada y salida.

- i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de TRET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este convenio o en el acuerdo a que llegue con la empresa.

- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en los casos de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”

Las licencias establecidas en este artículo serán extensivas a las parejas de hecho legalmente reconocidas, cuando así lo acrediten.



Las licencias con sueldo del presente artículo comenzarán el día del hecho causante salvo que el hecho causante ocurra en día no laborable, en dicho caso las licencias se iniciarán el primer día laborable inmediatamente posterior para el trabajador/a.

2.- Periodos de descanso con motivo de nacimiento:

1.-Madre biológica:

Disfrutará completamente de los periodos de suspensión **16 semanas** con la siguiente distribución:

- **6 semanas obligatorias**, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- **10 semanas** que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:
 - De manera continuada al periodo obligatorio.
 - De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
 - El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
 - El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la suspensión del contrato hasta en **4 semanas a la fecha probable de parto**.

En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

2.-Otro progenitor (distinto de la madre biológica):

Dispondrá de un periodo de suspensión total de **16 semanas**, con la siguiente distribución:

- **6 semanas** ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- **10 semanas voluntarias** que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:
 - De manera continuada al periodo obligatorio.
 - De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.



- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
- El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

3.-Ampliaciones de la duración de la suspensión del contrato comunes a los dos progenitores:

- **1 semana para cada progenitor**, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.
- **1 semana para cada progenitor** en caso de discapacidad del hijo/a

En los casos de **parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto**, por un periodo superior a siete días, la **suspensión** se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica. En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio

Suspensión en caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:
 - De manera continuada al periodo obligatorio.



- De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
- El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta **4 semanas antes** de la resolución por la que se constituye la adopción.

Ampliaciones de la duración de la prestación

- **1 semana para cada progenitor**, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de adopción múltiple.
- **1 semana para cada progenitor** en caso de discapacidad del hijo/a.

Artículo 33º.-LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores dispondrán de un día libre al año y remunerado para solucionar problemas personales, sin necesidad de justificar, no pudiendo coincidir dicho día con el comienzo o final de las vacaciones, ni con puentes, siempre y cuando se realice con un preaviso de al menos 2 días laborales.

Esta licencia podrá ser solicitada con el límite diario del 10% de la plantilla de cada centro de trabajo. En los centros con menos de 10 trabajadores, podrá solicitarla uno al día.

Artículo 34º.-LICENCIAS POR FORMACIÓN

El trabajador que hay acreditado su asistencia a cursos oficiales homologados tendrá permiso para ausentarse del centro de trabajo una hora antes de la finalización de la jornada.

Esta licencia sólo podrá afectar al 20% de la plantilla a la vez.

La empresa exigirá justificante de esta asistencia durante la duración del curso.



El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si los hubiere en la empresa, que sea compatible con sus estudios.

Las horas utilizadas se compensarán a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 35º.-JUBILACIÓN ANTICIPADA

De conformidad con la legislación vigente en cada momento para el caso de que los trabajadores que cumplan con los requisitos para acogerse a la jubilación anticipada con el ciento por ciento de los derechos, las empresas a la que le es de aplicación este Convenio sustituirán a cada trabajador jubilado por otro trabajador receptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato laboral de relevo. Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa, para acogerse a lo estipulado.

Artículo 36º.-ACCIÓN SINDICAL

Se estará a lo dispuesto en la vigente legislación y acuerdos interconfederales. Las empresas descontarán la cuota sindical a todos los trabajadores que lo soliciten por escrito y ratifiquen personalmente la formalización de dicho descuento. La acumulación de horas será posible de unos representantes sindicales hacia otros, siempre que quede debidamente justificado.

Artículo 37º.- UNIFORMES Y REPOSICIÓN DE PRENDAS

Los trabajadores que presten sus servicios cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal así como a todo el personal subalterno, se le facilitarán dos equipos completos de verano y dos de invierno (monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen).

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma, o de la sección a la que pertenece el trabajador

Los trabajadores del grupo 3º que presten sus servicios de manera exclusiva en las cámaras de congelación, deberán estar dotados de las prendas de protección que sean necesarias, y en todo caso su vestuario estará compuesto por tres capas:

- Capa interna: camiseta , calzoncillos y calcetines
- Capa media: Jersey y pantalón de lana
- Capa externa: Ropa especializada (parka, anorak, chaqueta y pantalón)

Con el fin de llevar a cabo un correcto uso de prendas de protección, se establecen las siguientes normas:



- Los vestidos se mantendrán secos y limpios, por lo que habrá que cambiarlos cuando estén húmedos
- Se renovarán periódicamente los vestidos, ya que el desgaste disminuye la eficacia
- Se proporcionará protección para la cabeza (gorro, capucha)
- El calzado de seguridad será antideslizante y con suela aislante
- Se proporcionarán guantes, y cuando las circunstancias así lo motivasen se proporcionarán dos pares de guantes (unos finos y otros gruesos) a fin de mejorar la eficacia del aislamiento térmico de las manos.
- Las chaquetas o parkas recubrirán ampliamente el pantalón.
- Las extremidades de los vestidos irán bien adaptadas a la piel del trabajador mediante banda elástica.

Artículo 38- EXCEDENCIA

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su



reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007 de igualdad entre mujeres y hombres en materia de excedencia.

La excedencia deberá solicitarse con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio de la misma.

CAPITULO V.-CONTRATACIÓN

Artículo 39.- PERÍODO DE PRUEBA

El periodo de prueba será de un máximo de:

- 6 meses, para los grupos 6 y 7
- 3 meses para los grupos 4 y 5
- resto de grupos:1 mes (en caso de contrato indefinido desde el inicio el periodo de prueba será de 2 meses).

En ningún caso (para todos los grupos) podrá exceder el periodo de prueba del 50% de la duración del contrato.. La I.T. interrumpe el periodo de prueba.

Artículo 40º.-CONTRATOS FORMATIVOS

1.- Contrato para la formación en alternancia

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente



b.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y tendrán una retribución mínima del 70% y del 80% el primer y segundo año, del salario correspondiente a la categoría/grupo profesional del trabajo desempeñado, sin que pueda ser inferior esta cifra al SMI.

Artículo 41º.-CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA, FIJOS DISCONTÍNUOS Y A TIEMPO PARCIAL

a.- Contrato por circunstancias de la producción:

Será de aplicación la normativa vigente, pudiendo ser celebrado por un periodo máximo de 12 meses.

b.- Contrato para la sustitución de una persona trabajadora

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

c.- Contrato fijo discontinuo

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Cada empresa deberá disponer de una regulación de los llamamientos. Si no tuvieran nada regulado, se realizarán utilizando el criterio de la antigüedad.

El llamamiento debe de realizarse por escrito de manera formal a través de los medios que cada empresa tenga establecido (email, sms, etc...).

d.-El Contrato a tiempo parcial.- Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias, conforme lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42.- CESE EN LA EMPRESA

El trabajador que se proponga cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma por escrito duplicado, con 15 días de antelación a su cese, cuya copia deberá ser sellada y firmada por la empresa como acuse de recibo.

Caso de no preavisar con los 15 días de antelación establecido en el párrafo anterior para el cese voluntario, la empresa podrá descontar el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en la comunicación de cese con un límite de 15 días.

La empresa preavisará al trabajador con contrato temporal superior a 6 meses su cese con una antelación de 15 días a la fecha pactada de finalización del contrato, en caso de no preavisar la empresa abonará junto con la liquidación un día de salario por cada día de retraso en la comunicación del preaviso, con el límite de 15 días.



Los trabajadores podrán solicitar con siete días de antelación a la fecha prevista de cese en la empresa una copia de su liquidación, estando la empresa obligada a facilitarla para la comprobación por parte del trabajador. La liquidación será abonada el último día de trabajo.

CAPÍTULO VI.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43.-PRINCIPIOS GENERALES

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente anexo.

Todo falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 44º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

- I.-Se considerarán como faltas leves:
 - a.-la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b.-la inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - c.-la no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d.-El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e.-la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f.-los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.



- g.- la embriaguez no habitual en el trabajo.
- II.- Se considerarán como faltas graves:
 - a.-La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - b.-La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c.-El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d.-La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e.-La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f.-La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g.-La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h.-La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i.-El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j.-La embriaguez habitual en el trabajo.
 - k.-La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l.-La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll.-La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m.-Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.



n.-La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

- *Se considerarán como faltas muy graves:*
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) la simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado
 - i) la inobservancia de los servicios mínimos establecidos por la Autoridad Laboral en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - l) la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - ll) "Mobbing"

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.



Artículo 45: SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO VII.- SALUD LABORAL

Artículo 46.-

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral

Será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en todo lo relativo a la periodicidad de los reconocimientos médicos

CAPITULO VIII.- LOS PLANES DE IGUALDAD

Artículo 47.-

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

Los planes de se desarrollarán conforme lo dispuesto en el R Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el R Decreto 902/2020 , de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación



bis.- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

b.1.-El acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- a) Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- b) Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- c) Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- d) Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas. e) Hacer demandas de favores sexuales.
- f) Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- g) Hacer gestos obscenos.
- h) Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

b.2 El acoso por razón de sexo lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- a) Tener actitudes condescendientes o paternalistas
- b) Proferir insultos basados en el sexo o la orientación sexual de la persona trabajadora
- c) Tener conductas discriminatorias por razón de sexo



- d) Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona e) Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo
- f) Utilizar humor sexista
- g) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo
- h) Hacer chantaje sexual por razón de sexo
- i) Hacer acoso ambiental por razón de sexo

b3.- Las empresas tienen la obligatoriedad, independientemente de su tamaño, de tener medidas de prevención de acoso sexual o por razón de sexo y de arbitrar procedimientos para su prevención.

Se adjunta como **anexo 1**, un procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo que podrán aplicar todas las empresas acogidas al presente convenio que no posean uno propio.

Disposición adicional Primera
“Principio de Igualdad y no Discriminación”

Dentro de las empresa acogidas a este convenio, los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados ni discriminadas por cuestiones de sexo, ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, condición social, orientación sexual, nacionalidad, enfermedad, por razón de lengua dentro del territorio del Estado Español, discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo que se trate.

Asimismo, se respetará el principio de igualdad en cuanto al acceso al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo haciendo abstracción de la condición de sexo.

Las empresas acogidas a este convenio deberán adoptar medidas dirigidas y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Disposición adicional Segunda
Cuota de reserva y medidas alternativas

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con 50 trabajadores o más, será cubierto por personas con alguna discapacidad según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no



se haya presentado ningún candidato con discapacidad adecuada al puesto de trabajo.

Disposición Adicional Tercera

Relativo a la violencia de género en las relaciones laborales

Las empresas de este convenio aplicarán con total rigor y máximo respeto y confidencialidad, todas las medidas legales que en relación a supuestos de violencia de género afecten a las trabajadoras del sector y sean de aplicación en el ámbito de sus relaciones laborales.

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. El periodo de suspensión de contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determine los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo,



movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Disposición adicional cuarta

Para hacer constar que este texto articulado del convenio colectivo de mayoristas de alimentación **ha sido negociado por la representación de la Asociación Provincial de Empresarios Mayoristas de Alimentación, UGT-PV y CCOO-PV** , siendo **aprobado unánimemente por todos ellos**.

Disposición adicional quinta

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa.

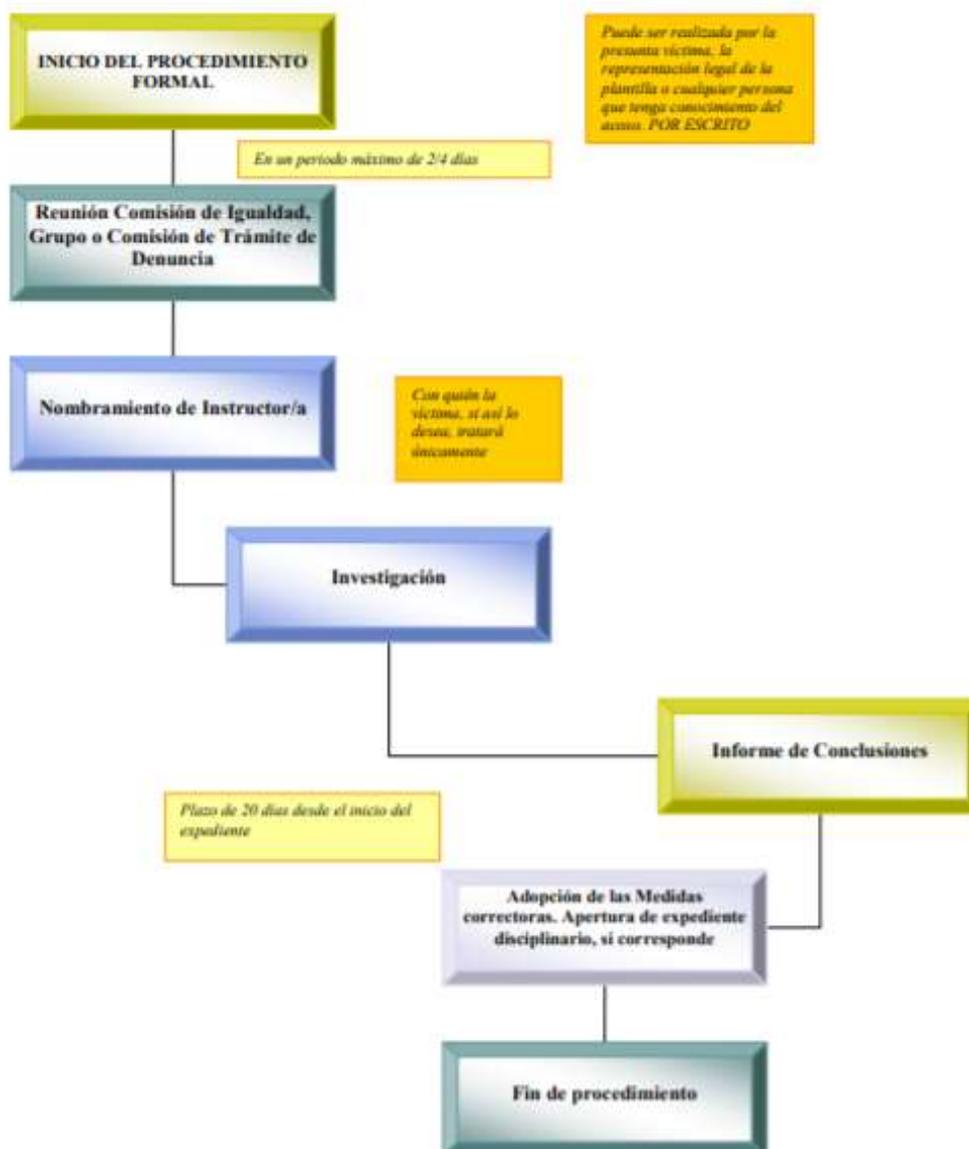
Disposición Final

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación del presente convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres de conforme con lo establecido en el artículo 85.2 del estatuto de los trabajadores y la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.



ANEXO 1.-

Procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo





ANEXO 2
TABLAS SALARIALES

| ANUAL 2023 | | | | |
|------------|---------|------------|---------|-----------|
| | 2023 | salariox15 | Patrona | TOTAL |
| Grupo 1 | 993,82 | 14.907,37 | 212,63 | 15.120,00 |
| Grupo 2 | 1000,50 | 15.007,37 | 212,63 | 15.220,00 |
| Grupo 3 | 1038,07 | 15.571,05 | 212,63 | 15.783,68 |
| Grupo 4 | 1106,59 | 16.598,85 | 212,63 | 16.811,48 |
| Grupo 5 | 1222,62 | 18.339,30 | 212,63 | 18.551,93 |
| Grupo 6 | 1394,33 | 20.914,95 | 212,63 | 21.127,58 |
| Grupo 7 | 1495,25 | 22.428,75 | 212,63 | 22.641,38 |

| | |
|-----------|-------|
| Comida | 13,66 |
| Cena | 13,66 |
| Pernoctar | 32,76 |
| Kilómetro | 0,22 |

| ANUAL 2024 | | | | |
|------------|---------|------------|---------|-----------|
| | 2024 | salariox15 | Patrona | TOTAL |
| Grupo 1 | 1038,54 | 15.578,13 | 222,20 | 15.800,33 |
| Grupo 2 | 1045,52 | 15.682,84 | 222,20 | 15.905,04 |
| Grupo 3 | 1084,78 | 16.271,75 | 222,20 | 16.493,95 |
| Grupo 4 | 1156,39 | 17.345,80 | 222,20 | 17.568,00 |
| Grupo 5 | 1277,64 | 19.164,57 | 222,20 | 19.386,77 |
| Grupo 6 | 1457,07 | 21.856,12 | 222,20 | 22.078,32 |
| Grupo 7 | 1562,54 | 23.438,04 | 222,20 | 23.660,24 |

| | |
|--------|-------|
| Comida | 14,27 |
|--------|-------|



| | |
|------------------|-------|
| Cena | 14,27 |
| Pernoctar | 34,23 |
| Kilómetro | 0,23 |