

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i  
Treball

Direcció Territorial de València

2023/11265 *Anunci de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball sobre el text del conveni col·lectiu sectorial de supermercats i autoserveis de la província de València, per als anys 2022 a 2026. Codi: 46000265011982.*

ANUNCI

Resolució de la Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de València, per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu sectorial de Supermercats i Autoserveis de la província de València per als anys 2022 a 2026.

Vista la sol·licitud de registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu referit el text del qual va ser subscrit el dia 27 de maig de 2023 per la comissió negociadora formada, d'una part, per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT del País Valencià (FeSMC UGT) i Federació de Serveis de CC.OO. del País Valencià (SERVICIOS-CCOO), i d'acord amb el que es disposa en l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i en els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquesta Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 13.3 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desenvolupa el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

RESOL

Primer: Ordenar el depòsit i la inscripció del conveni col·lectiu en este Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

VEURE ANNEX

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.





València, a 25 de juliol de 2023. —El director territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, Santiago García Gallego.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR SUPERMERCADOS Y  
AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2022-2026**

**Índice**

|   |    |
|---|----|
| <b>Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación</b> .....  | 3  |
| Ámbito funcional .....  | 3  |
| Ámbito personal y territorial.....  | 3  |
| Ámbito Temporal .....   | 3  |
| <b>Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos</b> .....  | 3  |
| <b>Artículo 3. Compensación y absorción</b> .....   | 4  |
| <b>Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y legislación aplicable</b> .....  | 4  |
| <b>Artículo 5.- Comisión Paritaria</b> .....  | 4  |
| <b>Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo</b> .....   | 5  |
| <b>Artículo 7. Procedimiento 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 del presente Convenio Colectivo</b> ..... | 6  |
| <b>Artículo 8. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral</b> .....   | 6  |
| <b>Artículo 9. Violencia de género.....</b>   | 7  |
| <b>Artículo 10. Fomento de la empleabilidad juvenil.....</b>  | 8  |
| <b>Artículo 11. Contratación a tiempo parcial</b> .....   | 8  |
| <b>Artículo 12. Contrato formativo</b> .....  | 10 |
| <b>Artículo 13. Contrato por circunstancias de la producción</b> .....  | 10 |
| <b>Artículo 14. Contrato fijo discontinuo</b> .....   | 11 |
| <b>Artículo 15. Período de prueba.....</b>  | 12 |
| <b>Artículo 16. Trabajo a distancia</b> .....   | 12 |
| <b>Artículo 17. Ceses.....</b>  | 12 |
| <b>Artículo 18. Clasificación profesional</b> .....   | 12 |
| <b>Artículo 19. Factores de encuadramiento</b> .....  | 13 |
| <b>Artículo 20. Grupos Profesionales.....</b>   | 13 |
| Grupo profesional I .....   | 13 |
| Grupo profesional II .....  | 14 |
| Grupo profesional III.....  | 14 |
| Grupo Profesional IV.....   | 14 |
| Grupo Profesional V .....   | 14 |
| Movilidad funcional .....   | 15 |
| Adscripción a centros de trabajo en la empresa .....  | 15 |
| <b>Artículo 21. Jornada laboral</b> .....   | 15 |
| <b>Artículo 22. Registro de jornada</b> .....   | 15 |
| <b>Artículo 23. Calendario laboral</b> .....  | 15 |
| <b>Artículo 24. Flexibilidad horaria</b> .....  | 16 |
| <b>Artículo 25. Horas Extraordinarias.....</b>  | 16 |
| <b>Artículo 26. Trabajo en domingos y festivos</b> .....  | 16 |
| <b>Artículo 27. Vacaciones anuales.....</b>   | 17 |
| <b>Artículo 28. Permisos retribuidos</b> .....  | 17 |
| I. Permisos y licencias.....  | 17 |
| II. Excedencias especiales .....  | 19 |
| <b>Artículo 29. Formación profesional en el trabajo</b> .....   | 19 |
| <b>Artículo 30. Salario</b> .....   | 20 |
| <b>Artículo 31. Pagas extraordinarias</b> .....   | 21 |
| <b>Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo</b> .....   | 21 |
| Complemento de antigüedad consolidada.....  | 21 |
| Nocturnidad.....  | 21 |
| Complemento cámaras frigoríficas .....  | 21 |
| Descuento en compras .....  | 21 |
| <b>Artículo 33. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente.....</b>   | 21 |
| <b>Artículo 34. Premio por cese en la empresa</b> .....   | 22 |
| <b>Artículo 35. Salud Laboral</b> .....   | 22 |
| Obligaciones de las empresas .....  | 22 |



|  |           |
|--|-----------|
| Obligaciones de las personas trabajadoras.....   | 22        |
| <b>Artículo 36. Protección a la maternidad.....</b>  | <b>23</b> |
| <b>Artículo 37. Uniformes de trabajo.....</b>  | <b>23</b> |
| <b>Artículo 38. Acción sindical.....</b>   | <b>24</b> |
| <b>Artículo 39. Crédito horario.....</b>   | <b>24</b> |
| <b>Artículo 40. Comité inter-centros.....</b>  | <b>24</b> |
| <b>Artículo 41. Faltas.....</b>  | <b>25</b> |
| 1. Faltas leves:.....  | 25        |
| 2. Faltas graves:.....   | 26        |
| 3. Faltas muy graves:.....   | 26        |
| <b>Artículo 42. Sanciones.....</b>   | <b>27</b> |
| <b>Artículo 43. Prescripción.....</b>  | <b>27</b> |
| <b>Disposición Adicional Primera. Garantías para la aplicación del salario de grupo.....</b> | <b>27</b> |
| <b>Disposición Adicional Segunda. Compromiso obligacional.....</b>                           | <b>27</b> |



## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra parte por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

#### Ámbito funcional

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, se dediquen a la actividad de Supermercados, Autoservicios y Detallistas de alimentación en régimen de autoservicios.

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los CNAEs incluidos en los siguientes códigos:

- 4711: Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco.
- 4729. Otro comercio al por menor de productos alimenticios en establecimientos especializados

Los CNAEs detallados anteriormente podrán ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

#### Ámbito personal y territorial

El presente Convenio Colectivo de trabajo afecta a la totalidad de las empresas y centros de trabajo de su ámbito funcional ubicados en la provincia de Valencia, incluso aquellas que puedan tener su implantación durante la vigencia del presente Convenio. Así mismo incluye a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

#### Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y expirará el día 31 de diciembre de 2026, excepto en las materias para las que se señala expresamente una vigencia distinta.

### Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos

1. El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, en el plazo de un mes anterior a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.



3. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 9558 de 21.03.2023) o norma que lo sustituya. Y siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados en dicho Acuerdo.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

### **Artículo 3. Compensación y absorción**

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas a título personal con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente Convenio. Los complementos de puesto de trabajo establecidos en las Empresas se regirán por sus propias normas.

### **Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y legislación aplicable**

1. El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 9558 de 21.03.2023), o norma que lo sustituya.

2. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

### **Artículo 5.- Comisión Paritaria**

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.
- La previa intervención, en caso de desacuerdo, durante el proceso de negociación de los planes de igualdad, en los términos previstos en el artículo 5.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los periodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.



3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, cuyo domicilio se fija en Valencia-46006, calle de Hernán Cortés, 4, sede de FEDACOVA, con correo electrónico [laboral@fedacova.org](mailto:laboral@fedacova.org).
4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.
5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.
6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.
7. En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:
  - a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
  - b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores/as) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
  - c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
  - d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

#### **Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo**

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.



3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 9558 de 21.03.2023) o norma que lo sustituya. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

**Artículo 7. Procedimiento 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 del presente Convenio Colectivo**

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

CAPITULO II  
IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

**Artículo 8. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**

1. 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.



2. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en las empresas afectadas por la citada norma, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, de acuerdo con la normativa de aplicación, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:

- a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.
- d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.
- e. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.
- f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 9. Violencia de género**

1. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán 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.



Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras.

Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En todo lo no recogido en el presente artículo sobre la materia, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

### CAPITULO III ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

#### **Artículo 10. Fomento de la empleabilidad juvenil**

1. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba el trabajador cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores de la adopción de la medida.

2. Las personas trabajadoras que acrediten los requisitos exigidos legalmente para acceder a la jubilación parcial podrán acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial según el régimen jurídico previsto en el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de jubilación parcial, se estará en todo caso a lo previsto legalmente en esta materia.

#### **Artículo 11. Contratación a tiempo parcial**

1. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.



2. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

3. Las empresas informarán a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que éstos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. A tal fin darán traslado de las vacantes existentes a la representación Legal de los Trabajadores.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el presente apartado deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la Empresa, teniendo prioridad las del personal que hubiera pactado la realización de horas complementarias. La denegación de la solicitud deberá ser notificada al trabajador por escrito y de manera motivada.

4. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).



i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

k) En materia de consolidación de horas complementarias, a partir de 1 de enero de 2023 las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar el cincuenta por ciento del número de horas realizadas en un periodo de dos años sobre las inicialmente contratadas. Se excluirán únicamente las que resulten de ampliaciones temporales del contrato o de las horas complementarias utilizadas para prestar servicios en las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el Artículo 15 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que se produzca la consolidación será necesario que la persona trabajadora manifieste su voluntad expresa, debiendo la empresa proceder a novar el contrato para garantizar la nueva jornada contratada.

#### **Artículo 12. Contrato formativo**

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas establecidas en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

a) La retribución no podrá ser inferior al 65 por ciento el primer año ni al 85 por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Siempre que lo permita el desarrollo reglamentario de la Ley y así esté establecido en el plan individual formativo en la empresa, los tiempos dedicados a la formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por lo establecido en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de los contratos no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 13. Contrato por circunstancias de la producción**

1. Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de hasta un año.



2. Cuando se trate de atender a las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere por derivar de las vacaciones anuales, la duración prevista se ajustará al calendario de vacaciones elaborado conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

3. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

#### **Artículo 14. Contrato fijo discontinuo**

1. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará de acuerdo con los pactos existentes en las empresas, y en su defecto, con arreglo a los siguientes criterios objetivos y formales:

- A. El llamamiento se realizará durante la campaña en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.
- B. El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional, que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.
- C. El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará con una antelación, al menos, de 5 días naturales a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas.

2. El llamamiento deberá realizarse por alguno de los siguientes medios, a fin de que sea posible dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación:

- A. Por escrito, siempre que la persona trabajadora designe un domicilio postal al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.
- B. Por correo electrónico, siempre que la persona trabajadora designe una cuenta a la que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.
- C. Por servicio de mensajes cortos (SMS), siempre que la persona trabajadora designe un número de teléfono móvil al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

La designación del medio de llamamiento, así como sus actualizaciones, se harán constar en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, debiendo contestar la persona trabajadora por el mismo medio, a fin de justificar la recepción del llamamiento efectuado por la empresa.

3. La persona trabajadora que reciba el llamamiento deberá responder en los dos días naturales siguientes por el mismo medio en el que se haya efectuado, a fin de confirmar su incorporación.

4. La empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

5. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la



Empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

Para dar contestación a las solicitudes de conversión voluntaria que se formulen, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa, y en su defecto, cuando no haya pacto de empresa al respecto, al tiempo de servicios efectivamente prestados y a la formación acreditada por cada solicitante.

De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 15. Período de prueba**

Se establece los siguientes periodos de prueba:

- Grupo 1: quince días laborables.
- Grupos 2 y 3: tres meses.
- Grupos 4 y 5: seis meses.

En el caso de contratación inicial por contrato indefinido se establece un período de prueba de tres meses para los Grupos 1, 2 y 3, y de seis meses para los Grupos 4 y 5.

Tendrán derecho a una indemnización de dos días por cada mes trabajado, a partir del primero y hasta un máximo de cuatro días si no superan el período de prueba.

El período de prueba será de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el mismo.

#### **Artículo 16. Trabajo a distancia**

Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

#### **Artículo 17. Ceses**

Cuando la persona trabajadora, una vez superado el periodo de prueba, se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario/a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo de duración determinada sea superior a un año y con la excepción de los contratos de sustitución.

### CAPITULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 18. Clasificación profesional**

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.



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

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

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

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

#### **Artículo 19. Factores de encuadramiento**

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

#### **Artículo 20. Grupos Profesionales**

##### Grupo profesional I

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Básico.



#### Grupo profesional II

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Básico, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo profesional III

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/ trabajadoras que los desempeñan, comportando la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.

2. Criterios específicos: se asignará este grupo cuando se desarrollen trabajos que requieren especialización, conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, y un mayor nivel de complejidad concretado en las Descripciones de Puesto de Trabajo que se establezcan en las empresas y acreditado mediante las pruebas de aptitud que correspondan.

3. Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada equivalentes a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo Profesional IV

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.  
Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia dilatada en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo Profesional V

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos a través de una experiencia acreditada equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con formación específica en el puesto de trabajo.

En la disposición transitoria del Convenio Colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia para el año 2018, publicado en el Boletín Oficial de



La Provincia número 240 de 16 de diciembre de 2019, se establece el encuadramiento de las figuras profesionales en el sistema de clasificación profesional.

#### Movilidad funcional

La movilidad funcional se llevará cabo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo el personal de los supermercados y autoservicios colaborará dentro de la jornada en la limpieza de su puesto de trabajo: durante un máximo de 30 minutos, y sin que ello suponga aseo y limpieza de los locales.

#### Adscripción a centros de trabajo en la empresa

El trabajador/a domiciliado o natural de un municipio donde la empresa implante un nuevo centro, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá solicitar con al menos seis meses de antelación, ocupar un puesto del mismo grupo, funciones y aptitudes, en este centro teniendo preferencia sobre los demás.

### CAPITULO V ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

#### **Artículo 21. Jornada laboral**

1. La jornada anual será de 1791 horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de cuarenta horas de promedio anual.
2. La distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:
  - a) El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de su jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
  - b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá superar los límites establecidos en la legislación laboral vigente, pudiendo establecerse la prestación ordinaria de hasta nueve horas diarias.
  - c) En los casos de jornada partida la interrupción entre ambos períodos no podrá ser superior a cuatro horas, salvo que se trate de contratos de sustitución para cubrir reducciones y adaptaciones de jornada.
  - d) Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial de duración igual o menor a cuatro horas realizarán su jornada de manera continuada, a excepción del personal de limpieza cuando presten servicios en más de un centro de trabajo de la misma empresa y así esté contemplado en el Plan de Igualdad de la Empresa.
3. Cuando las circunstancias organizativas y productivas concurrentes en las empresas lo permitan, la prestación laboral se desarrollará preferentemente de lunes a sábado.
4. Durante la vigencia de este convenio, ambas partes se comprometen a realizar un estudio sobre la viabilidad de implantar en el sector la jornada semanal de cinco días de trabajo y dos de descanso.

#### **Artículo 22. Registro de jornada**

En relación con la obligación del registro de jornada, los medios para tal fin serán preferentemente electrónicos y en su defecto manuales, permitiendo registrar el inicio y fin de la jornada laboral diaria de cada persona trabajadora, de forma objetiva y fiable; sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se pueda establecer, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el acceso a dicho registro en los términos indicados en el mismo.

#### **Artículo 23. Calendario laboral**



Durante los meses de noviembre y diciembre, se negociará con la representación legal de los trabajadores/as, y en su defecto con las personas trabajadoras, el calendario anual laboral del año siguiente.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en jornadas completas, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

La jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial será continuada.

#### **Artículo 24. Flexibilidad horaria**

La empresa podrá disponer hasta un máximo del siete por ciento del calendario laboral anual, variando la jornada inicialmente establecida, respetando el descanso entre jornadas, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- a) La empresa preavisará a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de cinco días naturales el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.
- b) Podrán realizarse un máximo de nueve horas diarias de jornada.  
No obstante lo anterior, y únicamente en periodos de máxima actividad de la empresa, podrán realizarse hasta 10 horas diarias en una misma jornada, si bien ello podrá llevarse a cabo un día a la semana.
- c) Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de cuatro meses desde que se produzcan.
- d) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma, salvo pacto en contrario.
- e) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los/las trabajadores/as afectados, dentro de los veinte días siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador/a no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.
- f) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos bien porque administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, o bien para la realización de inventarios en tales fechas. Tampoco será de aplicación en el caso de aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de guarda legal si no existe acuerdo.

#### **Artículo 25. Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria de trabajo. Por mutuo acuerdo, podrán compensarse en su equivalente en tiempo de descanso. Para el caso de que se compensen en tiempo de descanso, se hará de forma proporcional teniendo en cuenta el 75% de recargo sobre la hora ordinaria.

#### **Artículo 26. Trabajo en domingos y festivos**

Los firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad los domingos y festivos, no obstante, en el caso de abrirse los establecimientos en dichos días, acogiéndose las empresas a las condiciones administrativas vigentes, a los trabajadores/as que voluntariamente presten sus servicios en los citados días les serán compensadas las horas trabajadas con un incremento del 25% del valor de la hora ordinaria, para el caso de que se compense en metálico o con un incremento del 75%, del valor de la hora ordinaria, para el caso de que se compense por medio de descanso. Las meritadas horas computarán a los efectos del cómputo anual establecido en el presente convenio.



### Artículo 27. Vacaciones anuales

1. Las vacaciones reglamentarias anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales que se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; excepto zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el periodo comprendido entre el 15 de abril y el 15 de octubre de cada año.  
El periodo de vacaciones, que no podrá comenzar en festivo, podrá ser fraccionado mediante acuerdos inter-partes.

2. En el caso de trabajadores/as inmigrantes, las vacaciones podrán disfrutarse de manera ininterrumpida en otros meses del año, siempre y cuando sea a petición de los mismos, y sin que ello suponga derecho a la percepción de la bolsa de vacaciones regulada en el apartado 5 del presente artículo.

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

4. En el supuesto de que el periodo 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.

5. Caso de que, por conveniencia de las empresas, no se concedieran en el citado periodo, el personal que las disfrute fuera de aquel, percibirá una gratificación adicional de:

- A. 169,49 euros en el supuesto de disfrutar fuera del periodo dieciséis o más días.
- B. 122,04 euros en el supuesto de disfrutar fuera del periodo de once a quince días.
- C. 33,89 euros en el supuesto de disfrutar fuera del periodo de 1 a diez días.

La referida gratificación, no será absorbible ni compensable por cualquier otro concepto retributivo que se abone al trabajador/a en periodo vacacional.

Cuando el disfrute de las vacaciones se realice fuera del periodo de tiempo expresado por petición de la persona trabajadora, no procederá el abono de dicha gratificación.

6. La retribución en vacaciones será, como mínimo, igual a la ordinaria comparable a los periodos de trabajo.

### Artículo 28. Permisos retribuidos

Sin perjuicio de la aplicación directa de las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (BOE de 29 de junio de 2023), la persona trabajadora tendrá derecho a los permisos que se regulan en el presente artículo.

Con el fin de adecuar las previsiones del presente convenio colectivo a la regulación legal vigente de directa aplicación, la comisión negociadora se reunirá en el mes siguiente a la publicación de la convalidación del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio por el Congreso de los Diputados, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 de la Constitución.

#### I. Permisos y licencias

- 1) La persona trabajadora tendrá derecho:
  - a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa,



cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.
  - c) A un día de asuntos propios al año, siempre y cuando preavise a la empresa con la suficiente antelación para su disfrute que como mínimo será de una semana. Para su concesión, será necesario que estén prestando servicios más del 50% del personal de plantilla del centro de trabajo.
  - d) Respecto de los permisos, cuando por razón de enfermedad, sea necesario para la propia persona trabajadora o para acompañar, por el tiempo preciso, a los hijos menores de 18 años o a familiares dependientes de primer grado de la persona trabajadora al consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, se estará, respecto de la retribución de los mismos a lo dispuesto en el Art. 37.3.d del Estatuto de los Trabajadores, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo del tiempo empleado.
  - e) Las personas trabajadoras afectadas por enfermedades y/o dolencias, de carácter crónico, tendrán derecho a disfrutar dos veces al año, de los permisos pertinentes para realizar las revisiones o controles que se deriven de las mismas.
  - f) La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de tres días por el nacimiento de hijo. El disfrute de este permiso es incompatible y excluyente con el permiso de nacimiento de hijo de manera que, si se disfruta de éste, no se tendrá derecho a los tres días contemplados en este apartado.
  - g) A tres días de permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días podrán disfrutarse, en el caso de accidente o enfermedad grave y hospitalización, mientras dure la baja. Dicho permiso se ampliará en 1 día más si existe necesidad de desplazamiento del domicilio habitual, y otro día más si dicho desplazamiento superase los 250 km.  
En los supuestos de que un familiar esté hospitalizado el permiso de tres días a que la persona trabajadora tiene derecho, podrá ser utilizado por éste en días alternos mientras dure la hospitalización y preavisando a la empresa.
  - h) A dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Dicho permiso se ampliará en 2 días más si existe necesidad de desplazamiento del domicilio habitual.
  - i) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta tres días, a los adicionales a los establecidos en el presente artículo, para los casos de hospitalización de un familiar de primer grado o de segundo grado con discapacidad, tanto por consanguinidad, como por afinidad, debiendo disfrutarlos a continuación de los ya recogidos en el presente artículo, debiendo solicitarlos con la suficiente antelación y acreditar la hospitalización prolongada del familiar en cuestión.
- 2) Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una licencia retribuida de un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 3) En las acciones de formación continua de personas trabajadoras de las empresas de supermercados y autoservicios afectadas por el presente convenio se estará a lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
- 4) Mujer en estado de gestación:
- a) Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.
  - b) Si la adaptación no es posible, o suficiente, la embarazada deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.  
Ambos derechos se tienen también durante el período de lactancia.
  - c) Ausencia del puesto de trabajo con derecho a remuneración para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



d) Las trabajadoras/es voluntariamente podrán acumular el derecho a lactancia, a razón de una hora por día, en días completos acumulados al final de la suspensión del contrato por maternidad.

5) Las personas trabajadoras que acrediten estar inscritas en los registros legalmente establecidos al efecto como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, a excepción de los quince días naturales previstos por matrimonio en el apartado a) del citado artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y de la licencia retribuida de un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad prevista en el nº 2 de este artículo.

6) La reducción de jornada contemplada en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se regirá por lo dispuesto en dicha norma.

## II. Excedencias especiales

Al amparo de lo previsto en el artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes supuestos:

1. Las personas trabajadoras que se hayan acogido al permiso retribuido regulado en el presente convenio colectivo por hospitalización de un familiar de primer grado o de segundo grado, tanto por consanguinidad como por afinidad, podrá acogerse a la situación de excedencia con derecho de reserva de puesto de trabajo desde el primer día siguiente a la finalización del permiso retribuido y hasta un máximo de seis días naturales disfrutados de manera continuada, debiendo solicitarlo con la suficiente antelación.

2. Se establece el derecho a solicitar una excedencia con derecho de reserva de puesto de trabajo de hasta quince días naturales cada año natural para las personas trabajadoras de prestación de servicios en la empresa, para atender las circunstancias previstas en las letras c) y d) del apartado I.3 del presente artículo. En caso de resolución denegatoria, la empresa deberá motivar su decisión en las causas organizativas o productivas concurrentes.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en alguna de las situaciones de excedencia especial reguladas en este apartado computará a efectos de antigüedad pero no supondrá, en su caso, la prolongación de la duración del contrato de duración determinada o del período de actividad del contrato fijo discontinuo.

III. Las personas trabajadoras que acrediten estar inscritas en los registros legalmente establecidos al efecto como parejas de hecho, tendrán derecho a la excedencia especial regulada en el apartado II.1 de este artículo.

## **Artículo 29. Formación profesional en el trabajo**

1. Se estará a lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se crea una comisión paritaria para asuntos de formación con idéntico número de miembros y representatividad que la comisión paritaria del convenio con las siguientes funciones:

- Emitir informes sobre planes de formación, acciones, etc.
- Adecuar las especialidades y criterios de prioridad en el ámbito sectorial.
- Control sobre el número de horas de formación y su distribución dentro de la jornada laboral.
- Impulsar la realización de acciones de fomento de la calidad en la formación, tanto continua como ocupacional.
- Cualquier otra que expresamente así se interese.



## CAPITULO VI RETRIBUCIONES

### Artículo 30. Salario

1. Los salarios que percibirán las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo y en razón al rendimiento normal que efectúen durante su jornada de trabajo para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, según su encuadramiento profesional, se consignan a continuación, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Las retribuciones del año 2022 se rigen por lo dispuesto en el acta de la Comisión negociadora publicada en el Boletín oficial de la Provincia de Valencia, número 208, de 28 de octubre de 2022.
- b) Año 2023: Con efectos desde el 1 de enero de 2023, a fin de adecuar las retribuciones al SMI de dicho año y para establecer las diferencias entre los diferentes Grupos profesionales, se pacta el incremento no lineal del 4,00% que da como resultado la siguiente tabla:

| Grupo | Mensual  | Anual 2023 |
|-------|----------|------------|
| G5    | 1.645,47 | 24.682,11  |
| G4    | 1.172,96 | 17.594,33  |
| G3    | 1.083,50 | 16.252,57  |
| G2    | 1.017,35 | 15.260,30  |
| G1    | 1.008,00 | 15.120,00  |

- c) Año 2024: Con efectos desde el 1 de enero de 2024 un incremento del 3,00 %:

| Grupo | Mensual  | Anual 2024 |
|-------|----------|------------|
| G5    | 1.694,83 | 25.422,51  |
| G4    | 1.208,15 | 18.122,18  |
| G3    | 1.116,01 | 16.740,22  |
| G2    | 1.047,87 | 15.718,10  |
| G1    | 1.038,24 | 15.573,60  |

- d) Año 2025: Con efectos desde el 1 de enero de 2025 un incremento del 3,00 %:

| Grupo | Mensual  | Anual 2025 |
|-------|----------|------------|
| G5    | 1.745,68 | 26.185,26  |
| G4    | 1.244,39 | 18.665,78  |
| G3    | 1.149,49 | 17.242,42  |
| G2    | 1.079,31 | 16.189,70  |
| G1    | 1.069,39 | 16.040,85  |

- e) Año 2026: Con efectos desde el 1 de enero de 2026 un incremento del 2,00 %:

| Grupo | Mensual  | Anual 2025 |
|-------|----------|------------|
| G5    | 1.780,59 | 26.708,91  |
| G4    | 1.269,28 | 19.039,13  |
| G3    | 1.172,48 | 17.587,27  |
| G2    | 1.100,90 | 16.513,55  |
| G1    | 1.090,78 | 16.361,70  |

2. Al finalizar la vigencia de este Convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior al 12,00%, en cuyo caso la diferencia se aplicará hasta un



máximo del 3% y los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar el incremento de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 con dicha diferencia.

3. Se fija un plazo de tres meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que las empresas abonen la liquidación de atrasos salariales poniéndose al corriente de los resultantes por la aplicación de este convenio.

#### **Artículo 31. Pagas extraordinarias**

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo y en su caso, el complemento de antigüedad.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora. En caso contrario se devengarán y abonarán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

- a) La paga de invierno (Navidad): se abona no más tarde del 21 de diciembre y su devengo es desde el 1 de enero al 31 de diciembre.
- b) La paga de verano: se abona no más tarde del 15 de julio y su devengo es desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio.
- c) La tercera paga: se abona en el mes de marzo y su devengo corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

#### **Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo**

##### Complemento de antigüedad consolidada

Dicho complemento corresponde a la cantidad que se percibía por el concepto de antigüedad que los trabajadores/as tuvieran consolidada, en fecha 31 de diciembre de 1996, tras la desaparición del concepto de antigüedad. Dicha cantidad, no será compensable ni absorbible, debiendo sufrir los mismos incrementos que el salario base experimente.

##### Nocturnidad

Se establece un complemento de nocturnidad que se fija en 0,80 Euros/hora a abonar cuando se preste servicio entre las 22'00 horas y las 6'00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

##### Complemento cámaras frigoríficas

Se establece un complemento de cámaras frigoríficas de frío negativo que se fija en 0,80 Euros/hora a abonar cuando se preste servicio en dichas cámaras.

##### Descuento en compras

Las empresas afectadas por éste convenio, tendrán la obligación de ofrecer un descuento para sus empleados, teniendo en cuenta que dicho descuento deberá aplicarse de forma directa.

### CAPITULO VII SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA, SALUD LABORAL Y MEJORAS SOCIALES

#### **Artículo 33. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente.**

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, del personal con derecho a prestaciones económicas, en las situaciones de incapacidad temporal, la empresa garantizará con un límite de doce mensualidades, que el salario bruto del trabajador/a no sea inferior a los porcentajes siguientes, con arreglo al grupo profesional más los complementos personales que se estén percibiendo inmediatamente antes de iniciarse la incapacidad temporal:

- A. Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% desde el primer día.



- B. Accidente no laboral o enfermedad común: 100% del salario bruto a partir del 4º día. Desde el primer día hasta el tercero 60% del salario bruto mensual.

#### **Artículo 34. Premio por cese en la empresa**

Para premiar la fidelidad y permanencia se pacta que aquellas personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por cese a los 62 años: 8 días de vacaciones por año de servicio.
- Por cese a los 63 años: 7 días de vacaciones por año de servicio.
- Por cese a los 64 años: 6 días de vacaciones por año de servicio.
- Por cese a los 65 años: 5 días de vacaciones por año de servicio.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar la persona trabajadora fehacientemente a la empresa su decisión.

#### **Artículo 35. Salud Laboral**

##### Obligaciones de las empresas

Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

##### Obligaciones de las personas trabajadoras

Corresponde a cada persona trabajadora, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior/a jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras.



- f) Cooperar con el empresario/a para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 36. Protección a la maternidad**

1. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de, trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 37. Uniformes de trabajo**

Las empresas entregarán a sus personas empleadas dos uniformes de verano y dos de invierno completos al año, que serán los adecuados a cada puesto de trabajo. En defecto de acuerdo



en el seno de la Empresa, la equipación de verano se entregará no más tarde del 31 de mayo, y la de invierno no más tarde del 30 de septiembre.

El uso de estos uniformes será obligatorio, prohibiéndose utilizarlos fuera de la actividad laboral, comprometiéndose a su limpieza.

Con carácter excepcional, y para supuestos de deterioro justificado de los uniformes de trabajo, podrá entregarse a cada persona trabajadora aquella prenda que se haya deteriorado, con el máximo de un uniforme más al año.

Será obligación de la persona trabajadora cuidar sus prendas de trabajo, y asimismo deberá devolver los uniformes a la empresa a la finalización de la relación laboral.

#### CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES

##### **Artículo 38. Acción sindical**

1. Con carácter general se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las secciones sindicales constituidas, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en tal operación, remitirá a la dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos anuales.

La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la central sindical correspondiente.

##### **Artículo 39. Crédito horario**

Los delegados/as o miembros del comité podrán, sin exceder del máximo legal, cederse entre sí parte o la totalidad del crédito horario que les corresponda, siempre y cuando exista un preaviso de treinta días por parte del sindicato al que pertenezcan.

Se establecerán a nivel de empresas pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comité como componente de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

Sin rebasar el máximo podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

##### **Artículo 40. Comité inter-centros**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de constituir un Comité Intercentros en las empresas afectadas por el presente



convenio. Dicho Comité tendrá la facultad de resolver todas aquellas materias de su competencia que afecten a más de un centro de trabajo.

El referido Comité Intercentros tendrá una duración máxima de cuatro años, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico periodo que, bien a nivel de empresa, bien a través de los futuros convenios colectivos, se pacte entre las partes social y empresarial.

Estará compuesto por un máximo de 13 integrantes, en función del número total de personas trabajadoras con arreglo a la escala siguiente:

| <i>Personas Trabajadoras</i> | <i>Integrantes C. I.</i> |
|------------------------------|--------------------------|
| De 50 a 100                  | 3                        |
| De 101 a 250                 | 5                        |
| De 251 a 500                 | 7                        |
| De 501 a 750                 | 9                        |
| De 751 a 1000                | 11                       |
| De 1001 en adelante          | 13                       |

Asimismo, los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos del Comité o Delegados de Personal. En todo caso, deberá guardar la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en cada empresa. A tal efecto, el colectivo total de representantes (miembros de Comité o Delegados de Personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores homogéneos con representación, y cada grupo designará al número de miembros del Comité Intercentros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

- Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto motu propio como por imposición de la normativa vigente, a los representantes legales de los trabajadores, acusando recibo de las mismas.
- Facultad de dirigir a la empresa todas aquellas comunicaciones, notificaciones y documentos sobre cuestiones que se planteen y afecten a más de un centro de trabajo.

La composición del Comité Intercentros se publicará en los tabloneros de anuncios.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras de la Empresa.

Se establece la posibilidad de constituir comités inter-centros de seguridad y salud laboral en las empresas.

## CAPITULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 41. Faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que a continuación se establecen.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### 1. Faltas leves:

- 1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos, no se deriven por



la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

- 3) No avisar previamente cuando se falte al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio que repercutan en el ámbito laboral.
- 6) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 7) No informar a tiempo la situación de alta, baja y confirmación cuando el trabajador/a se encuentre en situación de I.T.
- 8) La no utilización de los equipos de protección individual que el empresario, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, haya proporcionado.
- 9) No informar de los desperfectos en la maquinaria y herramientas a la empresa.

## 2. Faltas graves:

- 1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- 3) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 4) Descuido importante en la conservación del género o artículos del establecimiento.
- 5) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 6) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre siempre que hayan sido comunicadas formalmente.
- 7) Aceptar regalos de proveedores de la empresa.

## 3. Faltas muy graves:

- 1) Más de diez faltas, de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de seis meses, o veinte durante el año.
- 2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona, al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta.
- 3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
- 5) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 6) Revelar elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 7) La competencia desleal bajo cualquier fórmula.
- 8) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a quienes desempeñen funciones de jefatura o a sus familiares, así como a los compañeros/as o subordinados/as y familiares de éstos.
- 9) La falta de aseo, siempre que sobre ello hubiese mediado amonestación previa a la persona trabajadora o sea de tal índole que motive quejas de los compañeros y compañeras verificadas, en su caso, por el Servicio de Prevención.
- 10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- 11) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- 12) La impuntualidad no justificada a la entrada o abandono del trabajo, debidamente advertida, en 10 ocasiones durante 6 meses o 20 durante 1 año.
- 13) Así como cualquier falta que figure como motivo tipificado como causa de despido en el Estatuto de los Trabajadores.



#### **Artículo 42. Sanciones**

- Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días. Despido.

#### **Artículo 43. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

#### **Disposición Adicional Primera. Garantías para la aplicación del salario de grupo**

1. El complemento «Ad personam» denominado «complemento ex nivel», regulado en el artículo 13.bis del Convenio Colectivo del sector supermercados y autoservicios publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 112, de 14 de junio de 2021 para garantizar a quienes a 31/12/2020 percibían una retribución derivada del nivel retributivo superior a la establecida para el grupo profesional correspondiente, se mantendrá como no compensable ni absorbible, y se revalorizará con arreglo a este convenio colectivo.

Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyo nivel retributivo hasta 31/12/2020 era superior al salario del Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo, este complemento se tendrá en consideración para el cálculo de las pagas extraordinarias.

#### **Disposición Adicional Segunda. Compromiso obligacional**

Sin perjuicio de la vigencia acordada, las partes se comprometen a iniciar los trabajos y el intercambio de propuestas para la negociación y adaptación del nuevo convenio colectivo en enero del año 2026.

