



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

195 *RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO SUPERMERCADOS, AUTOSERVICIOS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de los **SUPERMERCADOS, AUTOSERVICIOS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE** – Código convenio 03000655011981

ANTECEDENTES DE HECHO

I. En fecha 15/12/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el convenio colectivo de los Supermercados, Autoservicios y Detallistas de Alimentación de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, en representación de las personas trabajadoras, por las centrales sindicales CCOO y UGT y, por la parte empresarial, por la Asociación de Empresarios Minoristas de Alimentación de la Provincia de Alicante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación las siguientes normas:

- 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.



TERCERO.- Respecto del control formal para comprobar lo que es objeto de registro ejercido por la Autoridad laboral respecto al convenio cabe señalar que en el ejercicio de este se ha ajustado a los límites establecidos por el Tribunal Supremo, de acuerdo con la Sentencia 461/2025, de fecha 20 de mayo de 2025, de la Sala de Lo Social de este órgano, dictada en casación para la unificación de doctrina.

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, 13 de enero de 2026

LA DIRECTORA TERRITORIAL

Cortes María Martínez de las Heras



**CONVENIO COLECTIVO DE SUPERMERCADOS,
AUTOSERVICIO Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN**

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto.

El presente Convenio tiene como fin fundamental la regulación de las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras afectadas por el mismo, así como mejorar las condiciones laborales y la producción.

Artículo 2º.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo de trabajo afecta a la totalidad de las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad de Supermercados, Autoservicios y Detallistas de alimentación ubicados en la provincia de Alicante, 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.

Artículo 3º.- Vigencia, efectos económicos y duración.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto los efectos económicos que tendrán vigencia desde el 1 de Enero de 2024 al 31 de Diciembre de 2028. En tanto no se firme un nuevo Convenio, seguirán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligaciones del presente Convenio.

Artículo 4º.- Rescisión, revisión o prórroga.

La denuncia del Convenio proponiendo la rescisión o revisión 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.

Se podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación o adaptación de alguno o algunos de sus contenidos con el fin de adaptarlos a la normativa posterior a la entrada en vigor y que afecte a alguno/s de sus contenidos. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

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 un incremento del I.P.C. en su conjunto nacional de los doce últimos meses.

Artículo 5º.- Facultad de adhesión.

Si durante la vigencia del Convenio, por las organizaciones empresariales y centrales sindicales del ramo, a nivel nacional se concertara un Convenio que considerado en su conjunto, fuera más beneficioso para las personas trabajadoras, se acogerán al mismo si se estimase conveniente.

Artículo 6º.- Garantía «ad personam».

Todas las condiciones económicas y de otro índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condición más beneficiosa para el personal, en relación con las convenidas, subsistirán (“ad personam”) para los que vengan gozando de ellas.



Artículo 7º.- Compensación y no absorción.

La diferencia de salario de este Convenio y el salario del Convenio anterior, por su condición de mínimo, no podrá ser absorbido ni compensado por imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Pagos a cuenta:

Las empresas que durante cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo hayan efectuado aumentos anticipados a su personal a cuenta de las actualizaciones anuales acordadas en el presente convenio, podrán absorber dichas cantidades de los aumentos pactados en el presente Convenio, siempre que aquellas se hayan producido a partir del 1 de enero del año natural al que correspondiera el citado Convenio. Dichos aumentos anticipados tendrán la denominación de "a cuenta convenio".

Cualquier mejora salarial que se estableciera o se hubiese establecido superior a los mínimos establecidos en el Convenio, no podrá definirse en concepto de a cuenta convenio, no pudiendo compensarse ni absorberse con el incremento pactado en el mismo.

Artículo 8º .- 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 2023 (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

CAPITULO II INTERPRETACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 9º.- Legislación aplicable.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral y en las leyes vigentes en cada momento.



Artículo 10º.- Comisión Paritaria.

La comisión paritaria se compondrá de un presidente/a que será a la vez designado/a 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/a.

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 ET

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 ET 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 ET, 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 8 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



CAPITULO III

CONTRATACION

Artículo 11º.- Contratación.

1.- Contratos formativos:

i. a.- 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 75% del salario correspondiente a la categoría/grupo profesional del trabajo desempeñado, sin que pueda ser inferior esta cifra al ISM.

2.- Contrato por circunstancias de la producción:

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

3.- Contrato para la sustitución de una persona trabajadora

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

4.- 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.



5.- Los contratos efectuados a tiempo parcial tendrán duración mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales. Se podrán realizar horas complementarias hasta 60% de la jornada anual del trabajador.

Artículo 12º.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba será de un máximo de :

- 6 meses, para los grupos 6,7,8, y 9.
- 3 meses para los grupos 5
- 45 días para el resto de grupos

En ningún caso podrá exceder el periodo de prueba del 50% de la duración del contrato.

La incapacidad temporal interrumpe el periodo de prueba.

CAPITULO IV

JORNADA, PERMISOS , EXCEDENCIAS

Artículo 13º.- Jornada.

La jornada anual será de **1.800 horas y 40 horas semanales** de promedio. Se realizará en horario de lunes a sábados. En aquellos casos que por necesidades del centro se prolongase la jornada mas allá de las 22,00 horas incluidas las tareas de cierre, la persona trabajadora que su horario termine más tarde de las 21:00 horas, su jornada será continua siempre y cuando el establecimiento no cerrara a medio día. Lo que exceda de las 22.00 h , se retribuirá con un plus de nocturnidad del 25%.

- En relación con el plus de nocturnidad, se abonará en periodos mínimos de 30 minutos . Se tendrá en cuenta los minutos diarios de exceso ,siendo acumulativos, para el citado abono

Los días de descanso semanal serán al menos día y medio ininterrumpido, o 2 días si se disfrutan de forma alterna. El descanso semanal también podrá acumularse conforme lo dispuesto en el art. 34.7 y 37 del ET.

Cabe la posibilidad de distribuir la jornada de manera irregular a lo largo del año en un máximo de 130 horas. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos 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 las personas trabajadoras afectadas, tanto las jornadas ampliadas como las compensatorias de la misma.

- En los supuestos de balances o inventarios, siempre que no se supere 1 al mes y con previo aviso con 7 días de antelación hacia la persona trabajadora, las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada ordinaria hasta un máximo de **10 horas** diarias para contratos de jornada completa o su parte proporcional para contratos a tiempo parcial para todos los grupos profesionales, siendo horas de prestación obligatoria por parte de la persona trabajadora. Los inventarios y balances se procuraran realizar días que no sean domingos ni festivos, si excepcionalmente debieran realizarse esos días para no interrumpir la marcha de la empresa, serán voluntarios para la persona trabajadora.
- Tanto en el supuesto anterior como en las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores/as en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del TRET, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 10 horas compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

En los centros de trabajo que no cierran al mediodía, cuando se realicen jornadas fraccionadas, no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, se establece un descanso mínimo de 10 horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de no mayor de 5 horas

13.2.- Registro de jornada

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 por el trabajador 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.



Artículo 14º.- Horas extraordinarias

Todas aquellas horas que excedan en conjunto el computo anual , se considerarán extraordinarias. Serán siempre voluntarias, pactándose entre empresa y representantes de las personas trabajadoras, y en su defecto con las personas trabajadoras directamente, con los topes legales establecidos, pudiendo compensarse de las siguientes formas:

A).-Preferentemente como compensación en descanso (incrementado en un 50%) que se disfrutaran dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

B.-) En caso de abonarse en metálico tendrán un incremento del 50% en salario/hora/anual, pagadera en la nómina del mes siguiente

Artículo 15º.- Domingos y Festivos.

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio será de forma voluntaria. El abono o compensación de las horas trabajadas en domingos y festivos será de las siguientes maneras por mutuo acuerdo entre las partes:

- Incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria en concepto económico.(hora ordinaria x 1.25)
- Incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria en concepto de descanso.(hora ordinaria x 1.75)

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

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

Artículo 16º.- Vacaciones.

El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones retribuidas:

28 días hábiles a partir de su ingreso en la empresa, con la posibilidad de fraccionarlas , salvo que empresa y persona trabajadora acuerden otra cosa de mutuo acuerdo. En cualquier caso, al menos 14 días hábiles de vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el



15 de mayo y el 15 de septiembre. No obstante las personas trabajadoras que desde su ingreso a la terminación de año natural no lleven en la empresa un año, disfrutarán la parte proporcional de la parte que le corresponde. El período de fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, o conforme a las reglas que en su caso establezcan los representantes de las personas trabajadoras al respecto. El juzgado de lo Social resolverá en caso de desacuerdo , respecto las fechas de disfrute que corresponda.

Asimismo las vacaciones anuales de los menores de 18 años, tendrán una duración mínima de 28 días hábiles, aplicándose en todo lo demás lo establecido en los párrafos anteriores. No pudiéndose iniciar las vacaciones ni en domingo ni en festivo.

La persona trabajadora solicitará por escrito a la empresa en la primera quincena del mes de noviembre el periodo vacacional del año siguiente y la empresa procurará confeccionar en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del próximo año, o posterior, siempre y cuando se respete el mínimo de dos meses de antelación al inicio del periodo vacacional del primer trabajador/a. En caso de no ser aceptada por parte de la empresa la solicitud de vacaciones de algún trabajador/a, le será comunicado por escrito alegando los motivos por los cuales ha sido denegada y proponiendo otra fecha alternativa de disfrute sin perjuicio que el trabajador/a, no estando de acuerdo, pueda recurrir esta decisión ante la autoridad competente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado 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.»

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



Artículo 17º.- Licencias retribuidas, excedencias y permisos.

1.-LICENCIAS RETRIBUIDAS

La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio/Unión de hecho.

2.- En caso de nacimiento, el Trabajador que no disponga de las cotizaciones suficientes para generar el permiso de 16 semanas por nacimiento de hijo, tendrá derecho a cinco días hábiles de licencia retribuida. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

3.-Tres 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 al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4.- Por el traslado del domicilio habitual, 1 día.

5.- Para concurrir a exámenes de formación académica, profesional o social, el tiempo necesario que precise.

6.- Por la asistencia a clínicas o consultorios médicos, debidamente motivadas, durante la jornada de trabajo, el tiempo necesario. Cuando el cónyuge o pareja con quien se acredite la convivencia estable o hijos/as de las personas trabajadoras, siempre que no exista otro familiar en situación de acompañarlos, se concederá el tiempo necesario.

7.- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio, el tiempo indispensable.

8.- Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Podrán optar a media hora al inicio o al final de la jornada. Este permiso se podrá acumular a razón de una hora diaria a continuación del permiso por nacimiento.

Las licencias establecidas en este artículo, serán extensivas a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.



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

Este permiso podrá disfrutarse en días alternos, siempre que se preavise a la empresa con 48h de antelación. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el periodo será de cuatro días hábiles. El trabajador podrá solicitar permiso no retribuido al término de la licencia y durante el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

10) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

A los efectos de este artículo, se considerarán días hábiles, todos aquellos días que no coincidan con festivos feriados o de descanso semanal del trabajador.

Los permisos contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un **plan alternativo** que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación



17.2.-EXCEDENCIAS Y PERMISOS

A.-Excedencias

1. Las personas trabajadoras 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

4. El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, 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.

En los casos de excedencia por nacimiento, el derecho a la reserva del puesto de trabajo establecido en el presente apartado, será de hasta un año.

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.

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

B.-Procedimiento para solicitar excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con 15 días de antelación a la misma. La actividad comprobatoria de la empresa deberá limitarse a verificar la concurrencia de los requisitos que originan el derecho del trabajador a la excedencia, sin que pueda denegar dicho derecho por motivos distintos al cumplimiento de aquéllos.



El plazo para solicitar la reincorporación a la empresa será con al menos 30 días de antelación a la finalización de la excedencia. La empresa deberá responder por escrito a la solicitud de reingreso y de no hacerlo antes de la fecha de incorporación se entenderá a todos los efectos que la empresa no acepta la incorporación solicitada.

En cualquier momento de la excedencia se podrá pactar el retorno anticipado mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

C.- Periodos de descanso con motivo de nacimiento: Permiso por nacimiento y cuidado de menor

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.



Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

D.- Permiso por causa de fuerza mayor

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

CAPITULO V

CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD

Artículo 18º.- Grupos Profesionales:

GRUPO I:

Iniciación. En este grupo profesional se incluye al Ayudante, que es la persona trabajadora que accediendo inicialmente a la empresa auxilia en las distintas secciones, con una duración máxima de 2 años en esta categoría.



GRUPO II:

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

- Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.
- Operadores 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 en el proceso productivo.
- Trabajo basto sin precisión alguna.

GRUPO III:

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 información que el conocimiento de instrucciones concretas.
- Introdutores de datos.
- Tratamiento de textos básicos.
- Actividades operativas sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta en punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.



- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas en oficios industriales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de la persona trabajadora 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/as 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 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.

GRUPO IV:

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, automoción, 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.
- 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, télex 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 del 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/as avanzados/as.
- Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.
- Transporte y palatización, 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 pre-establecidos.
- Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimientos, histogramas o certificaciones en base a normas generalmente precisas.
- Preparación y montaje de escaparates o similares.
- Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobaciones de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.



GRUPO V:

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

- Operador/a de ordenador.
- Taquimecanografía que alcance 10 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, en base a 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 capacidad 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, extendiendo 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.



GRUPO VI:

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

- Vendedores/as especializados/as.
- Mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepcionan la producción, la clasifica, almacena y expide, 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.

GRUPO VII:

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 personal operario de los oficios industriales.
- Traducción, correspondencia, taquimecanografía, teléfono, con dominio de idioma extranjero.
- Programador/a de informática.
- Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al 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.

GRUPO VIII:

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

- Realización de funciones técnicas a nivel académico 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 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 aprovisionamiento y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

GRUPO IX:

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 operativa.



- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio 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.

Artículo 19º.- Clasificación profesional.

Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa se establecerá el contenido laboral de la prestación objeto del contrato laboral, enumerando las funciones a realizar del Grupo Profesional de los previstos en este Convenio al que se pacte su pertenencia.

Las personas trabajadoras contratados con anterioridad a la publicación del presente Convenio, conservarán la garantía «ad personam» de realizar las funciones para las que fueron contratadas o las que hasta la fecha vinieran realizando, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20º relativo a la movilidad funcional.

Artículo 20º.- Movilidad funcional y desplazamiento

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 existiese 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.

Trabajo de grupo superior: Cuando una persona trabajadora permanezca seis meses ocupando un trabajo de grupo superior, pasará a consolidar dicho puesto de trabajo, con la excepción de que se trata de una Incapacidad temporal o un supuesto de los contemplados en el art 48 y 48 bis del ET.

Desplazamientos coyunturales

En el supuesto de que por necesidades coyunturales o temporales la empresa tuviera que desplazar a alguna persona trabajadora a otro centro de trabajo distinto al suscrito por el cual fue contratada (fuera de la localidad habitual), la empresa vendrá obligada a abonarle al trabajador/a los gastos originados en el desplazamiento a razón de 0,19 euros/ Km ,siempre que el desplazamiento supere los 10 Km de distancia entre el centro de origen y el destino, y que al trabajador/a le suponga una mayor distancia desde su domicilio habitual al nuevo centro de trabajo .

Esta cantidad será compatible con el cobro del plus de transporte.(ahora es plus de asistencia)

Si tuviera la necesidad por motivos de su jornada partida de tener que realizar la comida, se le abonarán 7 euros diarios por día efectivo de trabajo en concepto de dieta.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES ECONOMICAS

Artículo 21º.- Tabla salarial.

Año 2024: Incremento del 2,8% sobre las tablas de 2023, y garantizando el SMI vigente, y no generan atrasos. Las empresas podrán compensar esta cantidad con las adelantadas a cuenta de convenio durante 2024.

Las personas trabajadoras que se encontraban en 2024 en los grupos profesionales del 2 al 5 (incluidos ambos), recibirán un pago de 150 euros brutos por "Compensación convenio" o su parte proporcional si no hubieran estado todo el año, y proporcional a la jornada trabajada en caso de encontrarse a tiempo parcial o con jornada reducida.



Año 2025: **Incremento de 3%** sobre las tablas de 2024, garantizando el SMI vigente, desde el 1 de enero de 2025 sin generar atrasos. Las empresas podrán compensar esta cantidad con las adelantadas a cuenta de convenio durante 2025.

Las personas trabajadoras que se encuentran en 2025 en los grupos profesionales del 2 al 5 (incluidos ambos), recibirán un pago de 150 euros brutos por "Compensación convenio" o su parte proporcional si no hubieran estado todo el año, y proporcional a la jornada trabajada en caso de encontrarse a tiempo parcial o con jornada reducida.

Año 2026: Incremento de 3% sobre las tablas de 2025 desde el 1 de enero de 2026. En el caso que el IPC de 2026 sea superior al 3%, se incrementará hasta un 1% adicional, que se incorporará en las tablas sobre las que aplicar el incremento previsto para 2027, con efectos desde el 1.1.2027 (sin atrasos).

Año 2027: Incremento de 2% sobre las tablas de 2026 desde el 1 de enero de 2027. En el caso que el IPC de 2027 sea superior al 2%, se incrementará hasta un 1% adicional, que se incorporará en las tablas sobre las que aplicar el incremento previsto para 2028, con efectos desde el 1.1.2028 (sin atrasos).

Año 2028: Incremento de 2% sobre las tablas de 2027 desde el 1 de enero de 2028. En el caso que el IPC de 2028 sea superior al 2%, se incrementará hasta un 1% adicional, que se incorporará en las tablas sobre las que aplicar el incremento que se negocie para 2029, desde el 1.1.2029 (sin atrasos).

Artículo 22º.- Revisión salarial.

Se aplican las clausulas anteriormente explicadas

Artículo 23º.- Promoción Económica.

Aquellas personas trabajadoras que, con contrato indefinido al 31-12-94, vinieran cobrando el plus de antigüedad correspondiente al 5% sobre el salario base por cada quinquenio de permanencia en la empresa, se le reconoce como derecho consolidado y no absorbible las cantidades que viniesen percibiendo, y que a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le sustituirá por el de Promoción Económica.

Artículo 24º.- Gratificaciones extraordinarias.

1.- Marzo, Verano y Navidad. Las pagas extraordinarias de Marzo, Verano y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajadores/as cada año, estarán integradas por el salario del



Convenio más la Promoción Económica. Estas pagas se harán efectivas, la de marzo, antes del 15 de Marzo; la de Verano, antes del 15 de Julio y la de Navidad, antes del 15 de Diciembre de cada año.

2.- Fiestas Patronales. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán con motivos de las Fiestas Patronales de su respectiva localidad, proporcional al tiempo trabajado, una gratificación cuyo importe consta en tablas salariales.

Las empresas previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras podrán prorratear mensualmente las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 25º.- Plus de asistencia (anteriormente plus de transporte)

A partir del 1 de enero de 2018 el citado plus de transporte se denominará plus de asistencia. Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a partir del año 2018 a tod@s sus trabajador@s un plus de asistencia, sea cual sea la naturaleza de su contratación y cuyo importe se fija en las tablas salariales para cada anualidad. El plus de asistencia tiene la consideración de plus salarial, y será proporcional a la jornada contratada, pero como mínimo se percibirá el 50% del citado plus.

Dicha cantidad será revalorizable con los incrementos que se produzcan en los sucesivos convenios.

Artículo 26º.- Prendas de trabajo.

Las empresas que deseen que las personas trabajadoras vayan uniformadas facilitarán a las mismas las prendas de trabajo.

Artículo 27º.- Cláusula de inaplicación del régimen retributivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, 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 ET.
- 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 ET, 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 del ET, 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 del ET.



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.

CAPITULO VII

BENEFICIOS ASISTENCIALES.

Artículo 28º.- Descuento por compras.

Se acuerda establecer un convenio entre empresas y las personas trabajadoras consistente en conceder a éstos un descuento en las compras realizadas en los supermercados donde presten sus servicios de un 5%, menos en los artículos de oferta, y limitado su importe, en todo caso, a no superar anualmente el 40% de su salario base del Convenio.

Artículo 29º.- Complemento por incapacidad temporal.

El personal dado de baja por accidente de trabajo o enfermedad laboral sea o no sustituido, 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 la persona trabajadora recibirá el 50% de la base reguladora durante los tres primeros días, y desde el cuarto día de la baja el 100% de la base reguladora..

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. La base reguladora para el cálculo de la prestación será la del mes anterior a la baja laboral.

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 30º.- Vacaciones por cese

El trabajador/a cumplidos los **60 años** de edad podrá rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, teniendo derecho por una sola vez, y al causar la baja, a un permiso vacacional retribuido, de acuerdo con la siguiente escala:

- Con más de 20 años de antigüedad en la empresa: al menos 4 meses de vacaciones.



- Con más de 15 años de antigüedad en la empresa: al menos 3 meses de vacaciones.
- Con más de 10 años de antigüedad en la empresa: al menos 2 meses de vacaciones.

Artículo 31º.- Premio permanencia en la empresa.

A las personas trabajadoras que cumplan en la empresa 25 años ininterrumpidos de permanencia en la misma se les gratificará de una sola vez y en el mes siguiente al cumplimiento de dicha circunstancia con el abono de un premio consistente en el importe total del salario base más Promoción Económica que corresponda en nómina, salvo que la empresa tenga un sistema de gratificación por permanencia que mejore el presente artículo.

Artículo 32º.- Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, debido a causa natural, la empresa vendrá obligada a abonar a los derechohabientes, por el orden que después se indica, una indemnización correspondiente a una paga equivalente al salario de 30 días, la que se pagará únicamente cuando el productor difunto deje alguno de los parientes que a continuación se indica:

- 1.- Viuda o viudo.
- 2.- Descendientes menores de 18 años o incapacitados para el trabajo.
- 3.- Herman@s huérfanos menores de la indicada edad, que estuvieran a su cargo.
- 4.- Ascendientes trabajadores o pensionistas con tal de que sean sexagenarios o incapacitados para el trabajo.

Artículo 33º.- Seguridad y Salud laboral.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Prevención de riesgos laborales.

Las empresas facilitarán a sus personas trabajadoras una revisión médica adaptada a las características del sector.



Artículo 34º.- Acción sindical.

A).- Ambas representaciones convienen en la necesidad de aunar esfuerzos con el fin de unificar el Convenio, a aplicar en todo el sector de alimentación en general.

B).- Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en los distintos centros de trabajo y en las empresas, siempre que cuenten con tres afiliados/as como mínimo y haya cinco trabajadores/as en la empresa.

La sección sindical representará los intereses sindicales de su afiliación ante la dirección de la empresa, y podrá transmitir por escrito información de propaganda así como proceder al cobro de cuotas, fuera del horario laboral y con el fin de no entorpecer el proceso productivo.

Cualquier persona trabajadora que sea cargo dirigente de una central sindical, y sea citado por ésta para cumplir obligaciones de dicho cargo, podrá ausentarse del trabajo con retribuciones, buscando un sustituto de igual categoría. Dicha ausencia no será superior a 5 días anuales, y avisando a la empresa con 5 días de antelación.

Asimismo, en el supuesto de dos o más miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato, y/o entre delegados Sindicales, pertenezcan o no a la sección sindical de la empresa, se podrán acumular las horas establecidas en ellos.

C).- La comisión mixta del Convenio se encargará, asimismo, de realizar las gestiones oportunas ante la autoridad competente con el fin de suprimir progresivamente los economatos existentes que ejerzan una competencia desleal con el sector.

Mientras se gestione la indicada supresión, se exigirán las disposiciones legales en la materia, cupos de acuerdo con las necesidades familiares y existencia del carnet que justifique trabajar en la empresa.

El derecho al uso del crédito horario sindical, será comunicado a la empresa con la suficiente antelación al objeto de que la empresa pueda proceder a cubrir sus expectativas organizativas, siempre y cuando las necesidades o convocatoria no sean de carácter urgente.



CAPITULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 35º.- Graduación de faltas.

1.- 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.

2.- 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 o 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/a, 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. 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.

ñ).- 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.

3.- Se considerarán como **faltas muy graves**:

a).- La imputación 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/as 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 en caso de huelga.

j).- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k). El acoso sexual y por razón de sexo, el ciberacoso, así como comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

l).- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll).- Las derivadas de los apartados l. d) y 2), 1) y m) del presente artículo.

m).- 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/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 36º.- Sanciones.

1.- 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 días a un mes, 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.

CAPITULO IX Planes de Igualdad

Artículo 37.- Los planes de igualdad

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

Artículo 38.- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

38.1.-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.

38.2 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

38.3.- 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.

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA:

Cuota de reserva y medidas alternativas y fomento del empleo juvenil

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con 50 o más trabajadores, será cubierto por personal con diversidad funcional conforme 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 minusvalía adecuado al puesto de trabajo.

Se establece entre las partes la necesidad de fomentar el empleo juvenil, concediendo el permiso necesario para cursos de formación, previa justificación.



CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA:

Ambas partes acuerdan por sustitución del plus de antigüedad, y dadas las circunstancias de eventualidad en las contrataciones el compromiso a 31-12-95 adquirido por los empresarios del sector, de establecer unas tablas de plantilla fija por centros de trabajos que son:

PROMEDIO/AÑO	MÍNIMO
De 6 a 10 trabajadores	1 fijo
De 11 a 15 trabajadores	2 fijos
De 16 a 20 trabajadores	3 fijos
De 21 a 25 trabajadores	4 fijos
De 26 a 30 trabajadores	6 fijos
Más de 30 trabajadores	40% de trabajadores fijos

Excepcionalmente en aquellos centros de “nueva creación”, esta tabla será de aplicación a partir del 2º año de su apertura.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

Violencia de género:

La persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 a la persona trabajadora, 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. Terminado este periodo, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser 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/a 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 de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora, 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 la empresa estará obligada 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.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA:

Las partes firmantes del Convenio acuerdan velar por el cumplimiento en todo lo relativo a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



CLAUSULA ADICIONAL QUINTA:

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

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

La representación legal de las personas trabajadoras debería contribuir a prevenir este acoso mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. - LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes y las empresas y personal adscrito a este convenio compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, se recomienda:

- Promover plantillas heterogéneas.
- Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplan la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Desarrollar las medidas contempladas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que será de aplicación en lo no previsto en esta disposición.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA: Protocolo de Actuación ante Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos

Para el caso que las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio no tuvieran previsto y/o negociado un protocolo en cumplimiento de lo dispuesto en el RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, podrá aplicar subsidiariamente el siguiente:



1. OBJETIVO

Este protocolo tiene como finalidad establecer medidas preventivas y procedimientos de actuación para minimizar riesgos y garantizar la seguridad de los trabajadores y las instalaciones de la empresa ante situaciones de emergencia derivadas de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos.

2. ALCANCE

Aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes dentro de las instalaciones de la empresa, así como a las operaciones que puedan verse afectadas por estos eventos.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN

3.1. Identificación de Riesgos

- Evaluar los riesgos meteorológicos más frecuentes en la zona: inundaciones, tormentas eléctricas, nevadas, huracanes, olas de calor, etc.
- Mantener actualizados los mapas de riesgo y las vías de evacuación.
- Realizar inspecciones periódicas de las infraestructuras para detectar vulnerabilidades.

3.2. Plan de Información y Formación

- Capacitar al personal sobre los procedimientos de emergencia y primeros auxilios.
- Difundir información sobre los riesgos meteorológicos y las medidas preventivas a través de carteles, correos electrónicos y reuniones informativas.
- Desarrollar simulacros periódicos para evaluar la efectividad del protocolo.

3.3. Recursos y Equipamiento

- Mantener un stock de suministros de emergencia (botiquines, linternas, generadores eléctricos, mantas, agua potable, etc.).
- Asegurar que los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos satelitales) estén operativos.
- Implementar medidas de refuerzo estructural en zonas vulnerables.



4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN SEGÚN EL FENÓMENO METEOROLÓGICO

4.1. Tormentas Eléctricas y Fuertes Vientos

- Suspender actividades al aire libre y refugiarse en zonas seguras.
- Desconectar equipos eléctricos sensibles para evitar daños.
- Evitar el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos en espacios abiertos.

4.2. Inundaciones

- Desconectar la energía eléctrica en áreas propensas a inundación.
- Evacuar según las rutas establecidas y dirigirse a zonas elevadas.
- No transitar por zonas con acumulaciones de agua que puedan ocultar peligros.

4.3. Nevadas y Olas de Frío

- Utilizar vestimenta adecuada y reforzar el aislamiento térmico en instalaciones críticas.
- Evitar desplazamientos innecesarios y garantizar el acceso a fuentes de calor seguras.
- Disponer de provisiones básicas ante posibles bloqueos de carreteras.

4.4. Olas de Calor

- Promover la hidratación frecuente y evitar la exposición prolongada al sol.
- Reducir las actividades físicas intensas en horarios de alta temperatura.
- Garantizar la ventilación adecuada en espacios cerrados.

4.5. Terremotos

- Aplicar la regla de “agacharse, cubrirse y sujetarse” en caso de movimientos sísmicos.
- Evacuar el edificio solo cuando sea seguro y seguir las rutas establecidas.
- Revisar las instalaciones tras el sismo para detectar posibles daños estructurales.

5. RESPUESTA Y RECUPERACIÓN POST-EVENTO



- Activar un grupo de Emergencias de la empresa para evaluar daños y coordinar la respuesta.
- Brindar asistencia a los empleados afectados y garantizar la comunicación con sus familiares.
- Implementar un plan de reanudación de actividades basado en la evaluación de seguridad.

Este protocolo deberá ser revisado y actualizado periódicamente para garantizar su efectividad.

CLAUSULA FINAL:

El presente Convenio, previo reconocimiento de la capacidad negociadora, ha sido **suscrito por la mayoría** de las representaciones de la **Asociación de Empresarios Minoristas de Alimentación de la Provincia de Alicante y por las de la Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO**, conforme a los preceptos aplicables del Estatuto de los Trabajadores.



ANEXO 1.-

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





ANEXO 2.-

TABLAS SALARIALES

	2024	%incremento	salario base mes	Patrona	plus asist.	TOTAL ANUAL
GRUPO IX	18231,84	2,8%	1215,46	196,47	1042,18	19470,41
GRUPO VIII	17732,69	2,8%	1182,18	196,47	1042,18	18971,35
GRUPO VII	15536,58	2,8%	1035,77	196,47	1042,18	16775,18
GRUPO VI	15344,75	2,8%	1022,98	196,47	1042,18	16583,31
GRUPO V	14637,35	2,8%	975,82	196,47	1042,18	15.876
GRUPO IV	14637,35	2,6%	975,82	196,47	1042,18	15.876
GRUPO III	14637,35	2,8%	975,82	196,47	1042,18	15.876
GRUPO II	14637,35	2,8%	975,82	196,47	1042,18	15.876
GRUPO I	14637,35	2,8%	975,82	196,47	1042,18	15.876
fiestas patronales		196,5				
Plus asistencia (ant transport		86,8				
	2025	%incremento	salario base mes	Patrona	plus asist.	TOTAL ANUAL
GRUPO IX	18778,79	3,0%	1251,92	202,37	1073,44	20054,52
GRUPO VIII	18264,67	3,0%	1217,64	202,37	1073,44	19540,49
GRUPO VII	16002,67	3,0%	1066,84	202,37	1073,44	17278,44
GRUPO VI	15805,09	3,0%	1053,67	202,37	1073,44	17080,80
GRUPO V	15300,19	3,0%	1020,01	202,37	1073,44	16.576
GRUPO IV	15300,19	3,0%	1020,01	202,37	1073,44	16576
GRUPO III	15300,19	3,0%	1020,01	202,37	1073,44	16576
GRUPO II	15300,19	3,0%	1020,01	202,37	1073,44	16576
GRUPO I	15300,19	3,0%	1020,01	202,37	1073,44	16576
fiestas patronales		202,37				
Plus asistencia (ant transport		89,44				
	2026	%incremento	salario base mes	Patrona	plus asist.	TOTAL ANUAL
GRUPO IX	19342,08	3,0%	1289,48	208,44	1105,64	20656,16
GRUPO VIII	18812,62	3,0%	1254,17	208,44	1105,64	20126,70
GRUPO VII	16482,71	3,0%	1098,85	208,44	1105,64	17796,79
GRUPO VI	16279,14	3,0%	1085,28	208,44	1105,64	17593,23
GRUPO V	16059,20	3,0%	1070,61	208,44	1105,64	17373,28
GRUPO IV	15984,20	3,0%	1065,61	208,44	1105,64	17298,28
GRUPO III	15909,20	3,0%	1060,61	208,44	1105,64	17223,28
GRUPO II	15834,20	3,0%	1055,61	208,44	1105,64	17148,28
GRUPO I	15759,20	3,0%	1050,61	208,44	1105,64	17073,28
fiestas patronales		208,44				
Plus asistencia (ant transport		92,12				
	2027	%incremento	salario base mes	Patrona	plus asist.	TOTAL ANUAL
GRUPO IX	19728,92	2,0%	1315,27	212,61	1127,76	21069,28
GRUPO VIII	19188,87	2,0%	1279,26	212,61	1127,76	20529,24
GRUPO VII	16812,36	2,0%	1120,83	212,61	1127,76	18152,73
GRUPO VI	16604,73	2,0%	1106,99	212,61	1127,76	17945,09
GRUPO V	16380,38	2,0%	1092,03	212,61	1127,76	17720,75
GRUPO IV	16303,88	2,0%	1086,93	212,61	1127,76	17644,25
GRUPO III	16227,38	2,0%	1081,83	212,61	1127,76	17567,75
GRUPO II	16150,88	2,0%	1076,73	212,61	1127,76	17491,25
GRUPO I	16074,38	2,0%	1071,63	212,61	1127,76	17414,75
fiestas patronales		212,61				
Plus asistencia (ant transport		93,97				



	2028	%incremento	salario base mes	Patrona	plus asist.	TOTAL ANUAL
GRUPO IX	20123,50	2,0%	1693,25	216,86	1150,31	21490,67
GRUPO VIII	19572,65	2,0%	1646,89	216,86	1150,31	20939,82
GRUPO VII	17148,61	2,0%	1442,93	216,86	1150,31	18515,78
GRUPO VI	16936,82	2,0%	1425,11	216,86	1150,31	18304,00
GRUPO V	16707,99	2,0%	1113,87	216,86	1150,31	18075,16
GRUPO IV	16629,96	2,0%	1108,66	216,86	1150,31	17997,13
GRUPO III	16551,93	2,0%	1103,46	216,86	1150,31	17919,10
GRUPO II	16473,90	2,0%	1098,26	216,86	1150,31	17841,07
GRUPO I	16395,87	2,0%	1093,06	216,86	1150,31	17763,04
fiestas patronales		216,86				e
Plus asistencia (ant transport		95,85				