



# Convenio Colectivo Almacenistas de Alimentación de Castellón y Valencia de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	80100235012022	ACTUALIZACIÓN	2025/10/01
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGV 10206 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-almacenistas-de-alimentacion-de-castellon-y-valencia-de-valencia-de-valencia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-almacenistas-de-alimentacion-de-castellon-y-valencia-de-valencia-de-valencia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Almacenistas De Alimentación De Castellón y Valencia. Última actualización a: 01-10-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGV 10206 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 10206 / 01.10.2025)

RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia 2025-2026-2027.

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia 2025-2026-2027, con código en la aplicación REGCON 80100235012022, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este

Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el Artículo 34 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,

RESUELVE

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 7 de agosto de 2025.

Andrés Lluch Figueres.

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA 2025-2026-2027.**

---

### **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 y territorial.

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Provincia de Valencia y en la Provincia de Castellón, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la actividad del comercio al por mayor de alimentación.

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

- 4621.- Comercio al por mayor de cereales, tabaco en rama, simientes y alimentos para animales.
- 4631.- Comercio al por mayor de frutas y hortalizas.

- 4633.- Comercio al por mayor de productos lácteos, huevos, aceites y grasas comestibles.
- 4634.- Comercio al por mayor de bebidas.
- 4635.- Comercio al por mayor de productos del tabaco.
- 4636.- Comercio al por mayor de azúcar, chocolate y confitería.
- 4637.- Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias.
- 4638.- Comercio al por mayor de otros productos alimenticios.
- 4639.- Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco.
- 4723.- Comercio al por menor de pescados y mariscos en establecimientos especializados.
- 4725.- Comercio al por menor de bebidas en establecimientos especializados.

Ámbito personal.

Se registrarán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio 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 registrará 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 2025 y expirará el día 31 de diciembre de 2027, 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. El plazo máximo de negociación del nuevo convenio colectivo será de un año. Concluido el periodo de negociación sin que se haya conseguido el acuerdo de Convenio, las partes someterán las discrepancias a una mediación y, de no alcanzarse un acuerdo en ésta tampoco, a un arbitraje. Estos procedimientos se desarrollarán conforme al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 8166 de 09.11.2017).
4. En el supuesto de no ser denunciado el convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo.

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

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, 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. Además:

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la regulación del complemento personal de antigüedad en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, en los términos previstos en la negociación colectiva provincial anterior al presente convenio colectivo.

b) Aquellas personas trabajadoras que a 31/12/2018 percibiesen una retribución derivada del convenio colectivo de trabajo de la provincia de Valencia 2017-2018, publicado en el Boletín Oficial de Valencia (número 206, de 26 de octubre de 2017), superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadradas, se les mantendrá la diferencia como complemento «ad personam», denominado complemento «ex categoría o nivel profesional».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo, este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

#### **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 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.

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 asesoría en cuantas materias sean de su competencia. Dichos/as asesores/as 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.
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 las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, la iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

## **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 pertinente y la justificación 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/la empresario/a 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 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.

4. En caso de desacuerdo en la comisión paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 21-03-2023) o norma que lo sustituya. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

---

## **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 la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por 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, en las empresas afectadas por la normas citadas, 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, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, 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, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

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, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

## **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 que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la representación 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.

## **Artículo 10. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.**

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al

entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa informará a la representación sindical de las actuaciones, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- b. Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de presunto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas. Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.
- c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 94 del presente convenio colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y

acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

## **Artículo 11. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.**

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato 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 y 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, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2. En las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), tal y como establece 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 y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

La negociación de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

## **Artículo 12. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.**

1. Las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en los términos establecidos en el artículo 3 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, podrán acogerse a las disposiciones del presente artículo para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de dicha norma.

2. Las partes firmantes del presente convenio colectivo establecen los siguientes compromisos con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo cláusulas que permitan alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y avanzar en la erradicación de la discriminación, así como crear un contexto favorable a la diversidad referida no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, las partes establecen los siguientes compromisos:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con

esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación y en el marco de sus compromisos sobre responsabilidad social corporativa y código ético, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), y promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en los términos establecidos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

Segundo. Acceso al empleo.

Se promoverá la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección con el fin de contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En el seno de la comisión paritaria del presente convenio colectivo se establecerán las actuaciones concretas para promover la colaboración con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI y para el establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La aplicación de los criterios de encuadramiento profesional establecidos en el presente convenio colectivo garantizará el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones. A tal fin se priorizará en los procesos de promoción profesional y ascensos los criterios objetivos de cualificación y capacidad, sin perjuicio de las medidas de acción positiva o de reserva de puestos que puedan establecerse mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- b) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- c) Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- d) Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- e) Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y para sensibilizar sobre las ventajas de la integración de las personas con todas sus características y capacidades

diferentes.

f) Mediante acuerdo con el comité de seguridad y salud se adoptarán las medidas preventivas contra comportamientos LGTBIfóbicos referidos a la asignación intencionada de sexo no sentido o el uso del nombre desechado por las personas trans/intersexuales no binarias o fluidas.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Mediante acuerdo con el comité de seguridad y salud, previo informe del servicio de prevención, se adoptarán las medidas para avanzar y sensibilizar en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo en relación a la orientación sexual, identidad de género y características sexuales y en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos regulados en el presente convenio colectivo se efectuará sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

La aplicación del régimen disciplinario quedará informada por los principios y compromisos sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establecidos en el presente convenio colectivo.

## **Artículo 13. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.**

1. Declaración de principios.

De acuerdo con lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso y discriminación bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras, para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona así como el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

2. Ámbito de aplicación y definiciones.

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores/as, clientes/as y visitas, entre otros.

A los efectos de aplicar las previsiones del presente artículo, se estará a las definiciones establecidas por la

normativa vigente, actualmente contenidas en el artículo 3 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.

3. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente artículo podrán presentar denuncia o queja inmediatamente ante dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical.

También podrá formular una denuncia o queja cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

I. Principios rectores y garantías del procedimiento:

- a. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada fase del proceso.
- b. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- c. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias o quejas presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- d. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- e. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- f. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- g. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

II. Procedimiento de actuación:

La denuncia o queja puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa de manera directa, o bien a la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cuando la denuncia o queja no sea presentadas directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

En un plazo no superior a los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, las personas responsables de atenderla se entrevistarán con las partes, promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

Si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, debiendo emitirse un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

a) Constata indicios de acoso objeto del protocolo y propone, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario y la adopción de medidas correctoras, así como la continuidad de las medidas de protección a la víctima.

b) No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo y se propone el archivo de la denuncia.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

### III. Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido, comunicándolas a la Representación Sindical.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

### 4. Seguimiento y evaluación del protocolo.

En el seno de la comisión paritaria del presente convenio colectivo se efectuará el seguimiento y evaluación del protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI atendiendo a las denuncias y quejas por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género que sean reportadas y a la conflictividad por acoso LGTBfóbico que pueda registrarse en el sector.

---

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

---

### **Artículo 14. Fomento de la contratación indefinida.**

1. Se procurará el uso de contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

2. Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del convenio colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

3. 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 la persona trabajadora cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la adopción de la medida.

### **Artículo 15. 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 las demás personas trabajadoras de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras a tiempo parcial. A tal fin darán traslado de las vacantes existentes a la representación legal de las personas trabajadoras.

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 a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

## **Artículo 16. Contrato formativo.**

1. El contrato para la formación y el aprendizaje podrá realizarse por una duración mínima de seis meses y una duración máxima de tres años, sin que la permanencia en esta modalidad contractual de la misma persona sea cual sea la empresa del sector que formalice el contrato, pueda superar la duración máxima establecida.

2. El salario de las personas trabajadoras con contrato formativo será el resultado de aplicar los porcentajes del 80 % para el primer año y el 90 % para el segundo año, al salario de convenio que corresponda al grupo profesional en el que esté encuadrado, sin que en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

## **Artículo 17. 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, la persona trabajadora 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 18. 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 las personas trabajadoras, 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.

6. Las partes establecen el compromiso obligacional de analizar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las prácticas y cláusulas referidas a esta modalidad contractual, con especial referencia a los períodos de prestación de servicios, a fin de valorar la conveniencia de modificar la regulación de los mismos en el seno de la comisión negociadora conforme a lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 19. Empresas de Trabajo Temporal.**

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos previstos en la normativa vigente.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a la persona trabajadora en huelga en la empresa usuaria.
- b) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- c) En los supuestos previstos en la normativa vigente.

Se dará cumplimiento a las previsiones legales vigentes sobre formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar por las personas trabajadoras puestas a disposición.

De conformidad con el artículo 9 de la Ley 14/1994, de 1 de julio, la empresa usuaria deberá informar a la representación de las personas trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, de la persona trabajadora puesta a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

La representación de las personas trabajadoras de la empresa usuaria tienen atribuida la representación de las personas trabajadoras en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, conforme a lo previsto en el artículo 17 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

## **Artículo 20. Período de prueba.**

1. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Grupos I y II, un mes.
- Grupo III, tres meses.
- Grupos IV y V, seis meses.

2. No podrá establecerse en los contratos de duración determinada un periodo de prueba cuya duración sea superior los dos tercios de la duración del contrato.

## **Artículo 21. Trabajo a distancia.**

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales

de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de la representación de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

## **Artículo 22. Ceses.**

La persona trabajadora con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de este preaviso dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación un importe equivalente al salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del/de la empresario/a 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 sea superior a un año.

## **Artículo 23. Formación.**

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal de las personas trabajadoras.

Por ello manifiestan su voluntad de impulsar conjuntamente la oferta formativa para trabajadores y trabajadoras a desarrollar, en su caso, mediante:

- a) Programas de formación sectoriales.
- b) Programas de formación transversales.
- c) Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional o norma que lo sustituya.

2. Las acciones formativas a desarrollar en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo tendrán en cuenta prioritariamente las propuestas de la estructura paritaria sectorial de comercio, tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. La cualificación profesional en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo tendrá en cuenta preferentemente el contenido del catálogo nacional de cualificaciones profesionales y resto de normas relacionadas con la familia profesional correspondiente al ámbito funcional del presente convenio colectivo. Igualmente se dará prioridad a las acciones formativas incluidas en el catálogo de formación para el sector de la economía digital elaborado por la comisión paritaria para la Economía Digital (FUNDAE).

---

## **CAPITULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

---

### **Artículo 24. Clasificación profesional.**

1. El sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se establece por medio de grupos profesionales.
2. Se adscribirá en todo caso a las personas trabajadoras a un grupo profesional con el nivel retributivo que en su caso corresponda, y para determinar el encuadramiento de las antiguas categorías profesionales existentes en el sector se estará a lo previsto en el anexo del primer convenio colectivo del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia para 2022, 2023 y 2024, publicado en el DOGV de 19/01/2023 y a su corrección de errores, publicada en el DOGV de 17/02/2023.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Por acuerdo entre la persona trabajadora y el/la empresario/a 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.
7. 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 25. 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 una 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 26. 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. 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.

La adscripción a alguno de los niveles retributivos establecidos en este Grupo Profesional se efectuará con arreglo a lo previsto en la Disposición Transitoria 1ª del presente Convenio Colectivo.

Grupo Profesional IV.

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

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/as.

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.

## **Artículo 27. Trabajos de distinto grupo profesional.**

1. La empresa, cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose la persona trabajadora a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año, ocho meses durante dos años o doce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

2. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

3. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

4. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará siempre que sea posible reiterar el trabajo de grupo inferior con la misma persona trabajadora, y en tales casos se reintegrará al propio grupo a la persona trabajadora en cuanto existan vacantes del mismo.

5. En todo caso, la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación de las personas trabajadoras y a las personas afectadas con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

---

## **CAPITULO V ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.**

---

### **Artículo 28. Jornada laboral.**

1. La jornada anual será de mil setecientas setenta y cinco horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de cuarenta horas de promedio en cómputo trimestral.
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, la persona trabajadora 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.
  - c) En los casos de jornada partida la interrupción entre ambos períodos no podrá ser superior a cuatro horas.
  - 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.
3. Cuando las circunstancias organizativas y productivas concurrentes en las empresas lo permitan, la prestación laboral se desarrollará preferentemente de lunes a viernes.

### **Artículo 29. Calendario laboral.**

1. Con anterioridad al 1 de enero de cada año se elaborará el calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.
2. Las jornadas de 24 de diciembre y 31 de diciembre, cuando sean laborables, lo serán a media jornada.
3. Las empresas llevarán un registro diario de la jornada de cada persona trabajadora cumpliendo la normativa vigente tanto laboral como sobre protección de datos, en el que se reflejará la hora de entrada y de salida de cada jornada laboral y tiempo empleado en las pausas del trabajo. Dicho registro permanecerá en poder de la empresa durante cuatro años a disposición de la persona trabajadora, la representación legal de las personas trabajadoras y de la inspección de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso la modificación de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada.

Lo anterior, es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo del 34.9 Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 30. Flexibilidad horaria.**

La empresa, sólo en el caso de que haya elaborado el calendario laboral anual, podrá disponer hasta un máximo del once por ciento del mismo, 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) Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de cinco meses desde que se produzcan.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

## **Artículo 31. Derecho a la desconexión digital.**

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a la representación de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona

trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

## **Artículo 32. Menores de dieciocho años de edad.**

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.
2. La persona trabajadora menor de dieciocho años no podrá realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, ni trabajos nocturnos ni horas extraordinarias.
3. La duración del descanso semanal de los/as menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

## **Artículo 33. Trabajo en festivos.**

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todas las personas trabajadoras afectados por el presente convenio será de forma voluntaria, para aquellos casos en que no lo tengan incluido en su contrato de trabajo. Esta prestación de servicios podrá ser pactada entre empresa y persona trabajadora con un máximo del 40% de los domingos y festivos aperturables anualmente.

En caso de pactarse, la compensación en domingo será a razón de un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria para todas las personas trabajadoras y en el caso de las fiestas laborales, que tengan carácter retribuido y no recuperable, se estará a lo establecido legalmente.

## **Artículo 34. Vacaciones anuales.**

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales cuyo inicio deberá tener lugar en día laborable y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre; no obstante, mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán trasladar a otros periodos que ambas convengan.
2. En el caso de que, por razones organizativas o productivas sobrevenidas, fuese necesario modificar el período de disfrute de las vacaciones anuales regulado en el apartado anterior, se abonará como compensación una gratificación adicional según se detalla en la tabla salarial proporcional a los días no disfrutados.
3. Cada persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

La negociación del calendario de vacaciones se llevará a cabo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras durante el primer trimestre del año, pudiendo establecerse los sistemas de turnos rotativos y los criterios que mejor permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

4. Cuando el período de vacaciones fijado con arreglo a lo dispuesto en el presente convenio colectivo, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## **Artículo 35. Licencias y permisos retribuidos.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo que regula el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes mejoras:

A) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado.

B) En el caso de accidente, intervención quirúrgica, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso retribuido de cinco días podrá disfrutarse en días alternos mientras dure la hospitalización, acreditando la estancia hospitalaria.

C) Dos días por el nacimiento de hijo o hija. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de hasta cinco días.

Se considerará que procede la ampliación al quinto día de la duración de este permiso cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta.

El disfrute de este permiso en el caso de nacimiento de hijo/a es incompatible y excluyente con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por nacimiento previsto legalmente de manera que, si se disfruta de éste, no se tendrá derecho a los días contemplados en este apartado.

D) Sin perjuicio de los permisos establecidos legalmente, las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de:

1. Hasta ocho horas anuales retribuidas, para asistir a consultorios médicos, a cualquier organismo oficial, debiendo necesariamente justificar el motivo de disfrute de permiso, y notificarlo previamente, pudiendo adicionarse a cualquier permiso de los recogidos en este convenio.

2. Hasta doce horas al año cuando por razón de enfermedad sea necesario para acompañar al consultorio médico, por el tiempo preciso, a los/as hijos/as menores de 14 años, a la o el cónyuge o a familiares dependientes de primer grado de la persona trabajadora en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo del tiempo empleado.

## **Artículo 36. Excedencias especiales.**

De acuerdo con lo previsto en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que hayan agotado el permiso retribuido por accidente o enfermedad graves u hospitalización de la o el cónyuge, pareja de hecho o parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad, podrá situarse en excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo desde el primer día siguiente a la finalización del permiso retribuido y por un plazo no superior a 15 días naturales, siempre que siga concurriendo el hecho

causante del permiso en el momento de su finalización.

## CAPITULO VI RETRIBUCIONES.

### Artículo 37. Retribuciones.

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 fijan de acuerdo con los siguientes criterios:

#### 1.1. Retribuciones para 2025:

Sobre la base de cálculo actualizada conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo para los años 2022, 2023 y 2024, se aplica con efectos desde 1 de enero de 2025 un 2,5 % lineal para las retribuciones en la Provincia de Valencia, mientras que en las retribuciones en la Provincia de Castellón se aplica un incremento específico para cada Grupo y Nivel con arreglo a la siguiente tabla:

Grupo	Nivel	VLC	CS
V	-	19.911,37	17.239,70
IV	-	19.232,58	17.156,16
III	N1	18.666,91	17.073,28
	N2	17.973,41	16.990,40
	N3	17.575,18	-
II	-	16.990,40	16.824,64
I	-	16.576,00	16.576,00

Otros conceptos	2025
Gratificación adicional vacaciones (art. 34.2):	248,09
Media Dieta (art. 40.1)	15,22
Dieta Completa (art. 40.1)	30,41

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 2,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,5 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

1.2. Incremento salarial para 2026: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 2,5 %.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 2,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2027.

1.3. Incremento salarial para 2027: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 2,5 %.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 2,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2028.

1.4. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de cada año, de acuerdo con lo establecido en el presente apartado, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

2. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2025, 2026 y 2027 es superior a la suma de los incrementos y de las actualizaciones añadidas en cumplimiento de lo previsto en los apartados anteriores, a fin de adoptar los acuerdos que aseguren una actualización no perjudicial para los

intereses de ambas partes.

3. Se fija un plazo máximo de noventa días, a partir de la publicación en el diario oficial correspondiente de este convenio colectivo, para que las empresas abonen la liquidación de atrasos salariales resultantes de la aplicación del mismo.

### **Artículo 38. 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, la antigüedad consolidada.

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 el 21 de diciembre y su devengo es desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

b) La paga de verano: se abona el 30 de junio 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 39. Complementos de puesto de trabajo.**

1. Se establece un complemento de nocturnidad de un 10% sobre el valor de la hora ordinaria. La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22,00 horas y concluirá a las 6,00 horas. No obstante, el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocadillo o distribución irregular de jornada no se entenderá como jornada nocturna.

2. Plus de Cámaras frigoríficas y de congelación: El personal que trabaje con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 21% del salario convenio.

En cuanto a la jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación, se estará a lo previsto en el artículo 31 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

3. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas en virtud del Convenio Colectivo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2018 para las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

### **Artículo 40. Dietas y gastos de locomoción.**

1. Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, tendrán los importes que se indican en las tablas del presente convenio colectivo.

2. Se establece en el sector de aplicación del presente convenio, un precio mínimo de 0,19 €/km., cuando utilizando su propio coche la persona trabajadora realice funciones encargadas por y para la empresa.

---

## CAPITULO VII SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SALUD LABORAL.

### Artículo 41. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente.

1. Cuantía del complemento:

En los procesos derivados de enfermedad común o accidente no laboral no incluidos en el apartado 3 del presente artículo, se abonará como complemento del subsidio por Incapacidad Temporal calculado sobre la base reguladora de la prestación de Seguridad Social el 50% los tres primeros días y el 90% a partir del cuarto día, hasta el día 365 de la baja.

No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por la persona trabajadora ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100 % de la base reguladora correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.

2. Cuantía del complemento atendiendo al hecho causante:

<i>Proceso de IT</i>	<i>Días 1 a 3 de IT</i>	<i>Días 4 a 20 de IT</i>	<i>Del día 21 al 365 de IT</i>
Derivado de procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén incluidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.	100 % sobre la base reguladora de la prestación de Seguridad Social.	40% sobre la base reguladora de la prestación de Seguridad Social.	25% sobre la base reguladora de la prestación de Seguridad Social.
Derivado de accidente de trabajo.	25% sobre la base reguladora de la prestación de Seguridad Social desde el primer día y hasta el límite de doce meses.		

3. El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de incapacidad temporal incumpla las pautas de tratamiento establecidas por la entidad gestora de la prestación o no comparezca a los controles que ésta determine.

4. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

5. Los procesos iniciados con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio colectivo se registrarán por lo previsto en el artículo 34 del convenio colectivo del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia para 2022, 2023 y 2024 (DOGV de 19/01/2023).

### Artículo 42. Seguro colectivo.

1. Las empresas que apliquen el presente convenio deberán formalizar una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados derivados de accidente laboral y no laboral, y cuyas cuantías a percibir por la persona trabajadora o sus herederos/as serán de 25.000,00 €, en caso de fallecimiento, y de 25.000,00 €, en caso de invalidez permanente total y absoluta.

2. Las empresas que no contraten la póliza de lo pactado en este artículo responderán personalmente de las garantías establecidas en él.

3. Las empresas deberán contratar estas pólizas por años naturales.

## **Artículo 43. Salud Laboral.**

Dentro del cumplimiento general de las normas sobre prevención de riesgos laborales y de salud laboral, se establece:

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.

En especial, se atenderá a la Nota Técnica de Prevención 1.112 del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, sobre seguridad en el almacenamiento de materiales mediante paletizado y apilado sobre el suelo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

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/de la empresario/a.

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

- Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera los medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el/la empresario/a, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 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.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas 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 las personas trabajadoras.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Cooperar con el/la empresario/a para que éste/a pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

## **Artículo 44. Protección a la maternidad y la lactancia natural.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales o norma que la sustituya.

## **Artículo 45. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.**

### 1. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

- a) Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
- b) Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

### 2. Actuaciones preventivas.

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en especial con las autoridades competentes en materia de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

### 3. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente.

La Dirección de la empresa, con la participación de las personas designadas y con las delegadas de prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

- a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones,

debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.

c) Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

d) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

4. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

## **Artículo 46. Prendas de trabajo.**

1. La empresa facilitará a las personas trabajadoras las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengán realizando y en número suficiente de acuerdo con las normas de prevención de riesgos laborales que sean de aplicación.

2. El uso y lavado de las prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de esta y se considerará infracción disciplinaria el uso de otras distintas.

---

## **CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES.**

---

### **Artículo 47. Derecho de reunión.**

1. Se reconoce el derecho de reunión de las personas trabajadoras para la realización de asambleas dentro de los recintos de las empresas fuera de las horas de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten.

2. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

### **Artículo 48. Crédito horario.**

1. Cada uno de los miembros del comité de empresa o persona delegada de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación previsto legalmente.

2. Podrá acumularse todo o parte del crédito de horas regulado en el apartado anterior que corresponda mensualmente a los distintos miembros del comité de empresa o delegados/as sindicales y, en su caso, a las

personas delegadas de personal que sean integrantes una misma candidatura, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevada o relevadas del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Tanto la acumulación como la cesión deberá comunicarse a la dirección de la empresa con una antelación de al menos cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario, tanto por parte de quien haga uso de esta facultad como, en su caso, por la persona cedente.

3. Las horas empleadas en las reuniones de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, que excedan del crédito horario regulado en el presente artículo, tendrán la consideración del permiso retribuido para realizar funciones de representación del personal regulado en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

## **Artículo 49. Delegado/a sindical.**

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos legitimados para la firma del presente convenio colectivo y con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por personas delegadas sindicales elegidas por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de personas delegadas sindicales por cada sección sindical de los sindicatos legitimados para la firma del presente convenio colectivo que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- a) De 201 a 750 trabajadores: Uno.
- b) De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- c) De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- d) De 5.001 en adelante: Cuatro.

3. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a los sindicatos legitimados para la firma del presente convenio colectivo y a las personas trabajadoras en general, en los centros de trabajo con más de cincuenta personas trabajadoras, la empresa pondrá a disposición de los citados sindicatos un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

4. Las secciones sindicales no incluidas en los apartados anteriores se registrarán, a todos los efectos, por lo previsto en el artículo diez de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

---

## **CAPITULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

---

### **Artículo 50. Faltas.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy

graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) 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.
- b) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- c) El abandono, sin causa justificada, del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de Prevención de Riesgos Laborales cuando su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- g) No avisar con antelación suficiente la falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, así como la reincorporación tras la suspensión del contrato de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes.
- b) Faltar dos días de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- c) El abandono injustificado, sin previo aviso o autorización del puesto de trabajo, cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) 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.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- g) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento no origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- i) La negligencia, imprudencia o descuido cuando originan perjuicios para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado.
- j) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- k) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en

cada empresa.

l) La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.

m) La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la caja.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. (art. 54.2.b) ETT.

c) El fraude en las gestiones encomendadas, el abuso de confianza respecto de la entidad o de los clientes, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.

f) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, así como los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los clientes, compañeros o subordinados y familiares de estos.

i) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

k) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

l) Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la empresa.

## **Artículo 51. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

o Amonestación escrita.

o Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

o Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas muy graves:

o Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

o Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

## **Artículo 52. Procedimiento sancionador.**

a) En las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

Además, con arreglo a la Sentencia 1250/2024, de 18 noviembre del Tribunal Supremo (Sala Social), la empresa deberá ofrecer a la persona trabajadora la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra ella, antes de adoptar la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los cinco días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

## **Artículo 53. 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.

---

## **CAPITULO X MEDIDAS SOCIALES.**

---

## **Sección Primera: medidas de aplicación en los centros de trabajo que radiquen en la provincia de Castellón.**

### **Artículo 54. Premio a la trayectoria profesional.**

Se establece para premiar la trayectoria profesional de las personas trabajadoras por cuenta de las empresas radicadas en la provincia de Castellón, el derecho a disfrutar de cuatro meses de vacaciones retribuidas durante los que sean inmediatamente anteriores a su cese en la empresa cuando se acredite al menos diez años de antigüedad en la misma.

La persona que desee acogerse a esta situación deberá comunicar fehacientemente a la empresa la fecha de efectos de su cese con tres meses de antelación.

## **Sección Segunda: medidas de aplicación en los centros de trabajo que radiquen en la Provincia de Valencia.**

### **Artículo 55. Premio a la trayectoria profesional.**

1. Se establece para premiar la trayectoria profesional de las personas trabajadoras por cuenta de empresas que radiquen en la Provincia de Valencia, cuando cesen voluntariamente en la empresa teniendo cumplidos los 63 años de edad, el derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- Con antigüedad de 6 a 9 años, 31 días de vacaciones.
- Con antigüedad de 10 a 13 años, 62 días de vacaciones.
- Con antigüedad de 14 a 17 años, 93 días de vacaciones.
- Con antigüedad de 18 o más años, 124 días de vacaciones.

Dichas vacaciones podrán disfrutarse dentro del año inmediato anterior al cese, siempre y cuando el trabajador lo solicite con la suficiente antelación.

En el supuesto de que el trabajador solicite el disfrute de las vacaciones en el periodo inmediato al cese de manera que no tenga que volver a reintegrarse a su puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir anticipadamente el importe del salario referido al periodo de disfrute de las vacaciones que le corresponda.

Los trabajadores podrán solicitar con antelación de las empresas, y estas tendrán obligación de entregárselo antes de su firma, copia del finiquito con la suficiente antelación para su comprobación.

2. Se reconoce la costumbre vigente en el sector respecto de quienes fueran derechohabientes de personas trabajadoras que fallezcan en activo en las empresas. En tal caso, se estará a lo previsto en el acta de la comisión paritaria del presente convenio colectivo de 4/07/2022.

### **Artículo 56. Retirada del permiso de conducir.**

1. Sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario establecido en el presente convenio colectivo, la retirada del permiso de conducir por la autoridad administrativa correspondiente al personal que desarrolle por cuenta de la empresa tareas de chófer, reparto o venta, así como a las personas trabajadoras que para el

desempeño de su prestación laboral utilicen vehículo propio, o de la empresa, por motivos de infracción de normas de tráfico, siempre que la totalidad de las infracciones sancionadas que lleven aparejadas la resta de puntos lo hayan sido en el ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa, obligará a la misma a reubicar a la persona sancionada en otro puesto de trabajo para el que resulte apta durante el tiempo que dure la retirada del carné, manteniéndole la remuneración que corresponda a su encuadramiento profesional a excepción de los complementos salariales variables (por cantidad o calidad en el trabajo que pudiera tener establecidos en función de su puesto de trabajo), y restituyéndola al anterior puesto en cuanto finalice la suspensión de su permiso de conducir.

2. Se exceptúa en todo caso la aplicación de la anterior previsión cuando la retirada del permiso de conducir a la persona trabajadora haya obedecido a causas de:

- Imprudencia temeraria.
- Conducir bajo los efectos del alcohol o cualquier tipo de droga o estupefaciente.
- Uso indebido del teléfono móvil durante la conducción.
- No utilización del cinturón de seguridad.
- La falta de comprobación por parte de la persona trabajadora del buen estado de los componentes externos del vehículo, si el deterioro o falta de alguno de ellos fuese la causa de la sanción.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS.**

---

### **Disposición adicional sobre complemento de antigüedad.**

El personal que, con arreglo a la normativa convencional provincial vigente hasta 31 de diciembre de 2018, perciba cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, verá incrementada anualmente dicha cantidad en el mismo porcentaje de incremento que experimente el presente convenio colectivo.

### **Disposición transitoria sobre niveles retributivos en el grupo profesional III.**

A los efectos de adecuar el encuadramiento de las antiguas categorías de los convenios provinciales de Castellón y de Valencia al sistema de clasificación profesional por grupos, se regulan los siguientes niveles retributivos:

A) En los centros de trabajo ubicados en la provincia de Castellón:

III	1	Trabajos de responsabilidad a nivel administrativo, a nivel de venta, almacén o de reparto que requieran autonomía propia y exijan para su adecuado desempeño titulaciones, conocimientos específicos o carné de conducir superior al B.
-----	---	--

III	2	Trabajos a nivel administrativo, a nivel de venta, almacén o de reparto que requieran de instrucciones específicas, habilidad sistemática en manejo de maquinaria y equipos o conocimientos de procesos normalizados y métodos definidos.
-----	---	---

B) En los centros de trabajo ubicados en la provincia de Valencia:

III	1	Trabajos de responsabilidad a nivel administrativo, a nivel de venta, almacén o de reparto que requieran autonomía propia y exijan para su adecuado desempeño titulaciones, conocimientos específicos o carné de conducir superior al B.
-----	---	--

III	2	Trabajos a nivel administrativo, a nivel de venta, almacén o de reparto que requieran de instrucciones específicas, habilidad sistemática en manejo de maquinaria y equipos o conocimientos de procesos normalizados y métodos definidos.
-----	---	---

III	3	Trabajos a nivel administrativo, a nivel de venta, almacén o de reparto que se ejecuten bajo dependencia de mando o profesionales de más alta cualificación, pero con conocimientos profesionales y autonomía propia, adquirida mediante formación específica.
-----	---	--

## **ANEXO I.- Modelo de denuncia situaciones de acoso.**

---

Don/Doña \_\_\_\_\_ mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza \_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y con DNI/NIF nº \_\_\_\_\_, en su condición de trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV \_\_\_\_\_

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña \_\_\_\_\_,

Vinculación con la empresa del sector de almacenistas de alimentación \_\_\_\_\_.

Fueron TESTIGOS (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Don/Doña \_\_\_\_\_ DNI/NIF \_\_\_\_\_, (indicar vinculación con la empresa del sector de almacenistas de alimentación): \_\_\_\_\_

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

Por lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito y se proceda con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo.

Firmado. La persona denunciante

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## **ANEXO II.- Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.**

---

Acoso por Orientación Sexual

Acoso por Identidad o Expresión de Género

Otras (Especificar)

### 1. Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

### 2. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

3. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

4. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos. Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se le informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE CASTELLÓN Y VALENCIA</b>						
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 9515 / 19.01.2023)</b>						
Código:	80100235012022					
Artículo 16. Trabajo a distancia	35	euros brutos mensuales en concepto de compensación trabajo distancia				

Artículo 22. Jornada laboral						
Durante los años 2022, 2023 y 2024, la jornada anual ... de Castellón, será la que se concreta en la Disposición Transitoria del presente Convenio Colectivo						
Provincia de Valencia, una jornada anual	1775	horas de trabajo efectivo				
Artículo 26. Trabajo en festivos ... incremento del	25%	sobre el valor de la hora ordinaria				
Artículo 30. Retribuciones						
a) Año 2022 ... las personas ... de alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2022, que permanezcan de alta a la fecha de publicación del presente convenio colectivo ...						
percibirán de una única vez ... en concepto de Paga-Convenio	200	euros en proporción al porcentaje de jornada				
Artículo 31. Pagas extraordinarias	3	consistirá en una mensualidad del salario base de grupo y en su caso, la antigüedad consolidada				

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo						
nocturnidad	10%	sobre el valor de la hora ordinaria				
Plus de Cámaras frigoríficas y de congelación:	21%	del salario convenio				
Artículo 33. Dietas y gastos de locomoción						
... de	0,19	euros/km., cuando utilizando su propio coche el trabajador realice funciones encargadas por y para la empresa				
Disposición transitoria sobre jornada y vacaciones en los centros que radiquen en la Provincia de Castellón						
Para el año 2022	1800	horas de trabajo efectivo				
Para el año 2023	1784	horas de trabajo efectivo				
Para el año 2024	1775	horas de trabajo efectivo				
ANEXO SOBRE RETRIBUCIONES						

I. AÑO 2022: INCREMENTO DEL 3,50% DESDE 01.07.2022 (VALORES EN EUROS)						
Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2022 x 15 pagas		Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2022 x 15 pagas
		Provincia de Valencia				Provincia de Castellón
V	-	18.216,00		V	-	15.628,50
IV	-	17.595,00		IV	-	15.111,00
III	N1	17.077,50		III	N1	14.614,20
III	N2	16.443,05		III	N2	14.152,14
III	N3	16.078,73		III	N3	
II	-	15.421,50		II	-	14.076,00
I	-	14.593,50		I	-	14.000,00
Otros conceptos 2022						
Gratificación adicional vacaciones (art. 27.3)	226,97					
Media Dieta (art. 33.1)	13,92					
Dieta completa (art. 33.1)	27,82					
II. AÑO 2023: INCREMENTO DEL 2,50% DESDE 01.01.2023 (VALORES EN EUROS)						
Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2023 x 15 pagas		Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2023 x 15 pagas
		Provincia de Valencia				Provincia de Castellón
V	-	18.671,40		V	-	16.019,21

IV	-	18.034,88		IV	-	15.488,78
III	N1	17.504,44		III	N1	14.979,56
III	N2	16.854,13		III	N2	14.505,94
III	N3	16.480,70		III	N3	
II	-	15.807,04		II	-	14.427,90
I	-	14.958,34		I	-	SMI
Otros conceptos 2023						
Gratificación adicional vacaciones (art. 27.3)	232,64					
Media Dieta (art. 33.1)	14,27					
Dieta completa (art. 33.1)	28,52					
III. AÑO 2024: INCREMENTO DEL 2,00% DESDE 01.01.2024 (VALORES EN EUROS)						
Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2024 x 15 pagas		Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2024 x 15 pagas
		Provincia de Valencia				Provincia de Castellón
V	-	19.044,83		V	-	16.339,59
IV	-	18.395,58		IV	-	15.798,56
III	N1	17.854,53		III	N1	15.279,15
III	N2	17.191,21		III	N2	14.796,06
III	N3	16.810,31		III	N3	
II	-	16.123,18		II	-	14.716,46
I	-	15.257,51		I	-	SMI
Otros conceptos 2024						

Gratificación adicional vacaciones (art. 27.3)	237,29					
Media Dieta (art. 33.1)	14,56					
Dieta completa (art. 33.1)	29,09					
ANEXO SOBRE ENCUADRAMIENTO DE LAS FIGURAS PROFESIONALES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES						
I. Centros que radiquen en la provincia de Castellón						
Figura Profesional	Grupo	Nivel				
Jefe de personal, jefe de ventas, jefe de compras y Encargado general.	V					
Jefe administrativo	V					
Jefe de sucursal y supermercado, jefe de almacén.	V					
Jefe de sección administrativo	IV					
Jefe de grupo, jefe de sección mercantil, encargado de Establecimiento, vendedor/comprador.	IV					
Profesional de oficio de 1ª	III	1				
Viajante.	III	1				
Corredor de plaza, dependiente.	III	1				

Contable, cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero, Oficial administrativo u operador de máquinas contables	III	2				
Profesional de oficio de 2ª	III	2				
Ayudante.	II					
Mozo especializado	II					
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	I					
Empaquetadora, mozo	I					
Personal de limpieza	I					
II. Centros que radiquen en la provincia de Valencia						
Figura profesional	Grupo	Nivel				
Director	V					
Director Administrativo	V					
Jefe de división	V					
Jefe de ventas	V					
Jefe de compras	V					
Encargado genera	I V					
Jefe División Administrativo	V					
Jefe de personal	V					
Jefe de sucursal	V					
Jefe de almacén	V					
Jefe de Administración	V					
Jefe Sección Administrativa	IV					
Jefe de Informática y Prog.	IV					
Jefe de grupo	IV					
Jefe de cámara	IV					
Jefe de sección	IV					

Encargado establecimiento	IV					
Jefe de Taller	IV					
Capataz	IV					
Contable	III	1				
Cajero, cont y taquim.	III	1				
Prof. Oficio 1ª, Chofer-Repartidor	III	1				
Viajante	III	1				
Intérprete	III	1				
Dependiente	III	1				
Vendedor ambulante	III	1				
Oficial Adm.	III	2				
Prof. Oficio 2ª	III	2				
Administrativo	III	3				
Prof. Oficio 3ª	III	3				
Mozo especialista	III	3				
\\\\\\						
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 10206 / 01.10.2025)</b>						
REGCON	80100235012022					
Artículo 21. Trabajo a distancia						
compensación económica	35	euros brutos mensuales en concepto de compensación trabajo distancia				

Artículo 28. Jornada laboral						
anual será de	1775	horas de trabajo efectivo				
Artículo 33. Trabajo en festivos						
incremento del	25,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria				
Artículo 34. Vacaciones anuales						
DÍAS NATURALES	30					
Artículo 37. Retribuciones						
desde 1 de enero de 2025						
Grupo	Nivel	VLC	CS			
V	-	19.911,37	17.239,70			
IV	-	19.232,58	17.156,16			
III	N1	18.666,91	17.073,28			
III	N2	17.973,41	16.990,40			
III	N3	17.575,18	-			
II	-	16.990,40	16.824,64			
I	-	16.576,00	16.576,00			
Otros conceptos 2025						
Gratificación adicional vacaciones (art. 34.2):	248,09					
Media Dieta (art. 40.1)	15,22					
Dieta Completa (art. 40.1)	30,41					

Artículo 38. Pagas extraordinarias						
derecho al cobro de	3	pagas extraordinarias				
paga de invierno (Navidad):	el 21 de diciembre	una mensualidad del salario base + antigüedad consolidada	desde el 1 de enero al 31 de diciembre			
paga de verano:	el 30 de junio	una mensualidad del salario base + antigüedad consolidada	desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio			
tercera paga:	en marzo	una mensualidad del salario base + antigüedad consolidada	entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior			
Artículo 39. Complementos de puesto de trabajo						
nocturnidad	10,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria				
Plus de Cámaras frigoríficas y de congelación:	21,00 %	del salario convenio				
Artículo 40. Dietas y gastos de locomoción						
precio mínimo de	0,19	euros/km., cuando utilizando su propio				