

Convenio Colectivo Comercio de Alimentación, Mayor y Menor de Badajoz

ÁREA	Badajoz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	06000135011981	ACTUALIZACIÓN	2026/04/28
VIGENCIA	2025/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	DOE 80 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-de-alimentacion-mayor-y-menor-de-badajoz/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Alimentación, Mayor y Menor. Última actualización a: 28-04-2026
Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2026. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOE 80 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOE Número 80 - martes, 28 de abril de 2026)

RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio de Alimentación Mayor y Menor de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio de Alimentación Mayor y Menor de la provincia de Badajoz código de convenio 06000135011981 - que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2026, de una parte, en la representación empresarial, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Provincia de Badajoz (COEBA-CEOE-CEPYME), y de otra, por la representación de las personas trabajadoras, los sindicatos: Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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, Real Decreto



713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 20 de abril de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN MAYOR Y MENOR, PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ 2025-2026

PREÁMBULO

El presente convenio se suscribe entre las centrales sindicales UGT, CCOO y CSIF, por la representación sindical y la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz (COEBA-CEOE-CEPYME), por la representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente Convenio, negociado de acuerdo con el Título III del Estatuto de los Trabajadores, de tal forma que sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general por lo que obligan a todas las entidades y empresas comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplica en toda la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Convenio se aplica a los establecimientos y centros de trabajo, correspondiente a almacenistas de alimentación, a mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos y nuevos sistemas de ventas de productos alimenticios, bebidas y tabaco, cuyas relaciones laborales estén reguladas por la legislación vigente. En su consecuencia se entiende por lo mismo, cualquier empresa de comercio de alimentación al por mayor o menor, supermercados, autoservicios, pescaderías, fruterías, almacenes de frutas y verduras, pastelerías, confiterías, carnicerías-charcuterías.



Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los trabajadores/as de las empresas recogidas en el ámbito funcional y los que dependiendo de otras empresas y las E.TT. estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

Artículo 4. Vigencia.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2026.

La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2026. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de 15 días antes de su finalización. La denuncia deberá ser comunicada a la representación empresarial y sindical. En caso de que el Convenio no sea denunciado por ninguna de las partes, este se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado, excepto en lo referente a salarios y demás aspectos retributivos del mismo que se aumentarán con el IPC del año anterior.

En caso de que el Convenio sea denunciado este mantendrá la vigencia de todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Compensación.

Las concesiones y mejoras pactadas, constituyen un conjunto inalterable a los efectos de su aplicación y serán compensadas en su totalidad con las que tuvieran establecidas las empresas, sea cualquiera la procedencia jurídica de ellas, disposición legal, jurisprudencia, pacto colectivo o individual, uso o costumbre o cualquier otra cosa.

Artículo 6. Absorbilidad.

Las mejoras de este Convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo.

Artículo 7. Garantía personal.

Las empresas respetarán aquellas situaciones personales en las que los interesados/as estén beneficiados/as y mejorados/as en relación con el presente Convenio, no pudiendo entenderse por analogía a situaciones parecidas o similares, y en ningún caso se considerarán que dichas mejoras correspondan al puesto desempeñado, sino que en todo momento serán consideradas como personalísimas.



Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de cuanto se refiere al texto del Convenio, formada por un representante por cada organización sindical firmante del convenio (3), y tres representantes de la organización empresarial firmante del convenio

El domicilio de esta comisión se fija en:

Por UGT: C/ Cardenal Carvajal 2, 2.ª planta. Badajoz.

Por CCOO: Avenida Juan Carlos I, 41. Mérida.

Por COEBA: C/ Castillo de Feria, s/n. (06006) Badajoz.

Por CSIF: Avenida de Alange, n.º 5, 1.º Mérida

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de las cláusulas del presente Convenio, serán sometidas a informe escrito de dicha Comisión.

Se acuerda que la citada Comisión Paritaria se reúna al menos dos veces anualmente, con la finalidad de adaptar las modificaciones legislativas que se produzcan.

Las atribuciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Interpretación del presente Acuerdo, así como su adaptación o, en su caso, modificación de conformidad con la legislación vigente.
- b) Seguimiento de su aplicación.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Acuerdo.
- e) Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Acuerdo hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- f) Conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
- g) Conocimiento y resolución de discrepancias entre empresarios y trabajadores en el caso de aplicación de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa que favorezcan una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en la empresa.

Funcionamiento:

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, o por las asociaciones o sindicatos integrados en las mismas, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.



Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no se ha reunido, se entenderá agotada la intervención de ésta, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Artículo 9. Retribuciones mínimas.

Las retribuciones del presente Convenio son mínimas.

Artículo 10. Salarios.

Se acuerda el siguiente incremento salarial:

- Para el año 2025 se establece una subida salarial del 2,9% con carácter retroactivo desde el 1 de enero 2025, sobre las tablas del 2024.
- Para el año 2026 se establece una subida salarial del 2,5% % con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026, sobre las tablas del 2025.

El abono de las diferencias sobre las percepciones económicas resultantes con la entrada en vigor del convenio colectivo podrá ser prorrateadas por las empresas dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el DOE.

Cláusula de revisión.

Una vez conocido el IPC real del año 2026, se revisarán los salarios en el exceso al IPC y hasta un máximo del 1%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de ese mismo año.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados/as por este Convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, julio y diciembre. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- a. La de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- b. La de julio, del 1 de julio anterior al 30 de junio del año en el que se perciba.



c. La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de estas se realizará los días 15 de cada uno de los meses indicados. Estas pagas corresponderán a una mensualidad de salario base y antigüedad.

Las empresas, podrán de acuerdo con los trabajadores/as, prorratear proporcionalmente entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias. En el caso de que no hubiera acuerdo entre las empresas y trabajadores se podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este Convenio para su interpretación.

Artículo 12. Anticipo.

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago un anticipo a cuenta de hasta el 50% de la retribución devengada.

Artículo 13. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de 30 días naturales, que podrán ser fraccionados en dos períodos. El comienzo de las mismas no podrá comenzar coincidiendo con domingos y festivos.

Las empresas y los representantes de los trabajadores/as vendrán obligados a confeccionar un calendario de vacaciones antes del día 10 de enero de cada año, caso de no haber acuerdo con los trabajadores/as, será por orden de antigüedad, rotativa en años posteriores y de acuerdo con la legislación.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a 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 14. Trabajo en Domingos y/o festivos.

Se permitirá la apertura de 10 festivos y /o domingos de los centros de trabajo que estén autorizados por la Junta de Extremadura

La prestación de este servicio se deberá realizar con las personas trabajadoras que lo acepten voluntariamente



sin sobrepasar la jornada semanal.

La retribución del trabajo en días festivos se realizará a través de un Plus específico, de igual denominación, cuya cuantía se fija en 16,70 euros brutos/hora para el año 2025, y 17,11 euros bruto/hora en el año 2.026, operando, si fuese de aplicación, su correspondiente revisión salarial a partir del año 2027.

Además de la compensación económica por hora trabajada, las empresas a través de un plus denominado compensación de domingo y/o festivo, abonaran a las personas trabajadoras que hayan trabajado en el año natural, las siguientes cantidades.

- Para el año 2025:

33,96 € bruto, al quinto domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

33,96 € bruto, al séptimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

45,28 € bruto, al décimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

- Para el año 2026:

34,81€ bruto, al quinto domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

34,81€ bruto, al séptimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

46,41 € bruto, al décimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

Artículo 15. Festivos locales.

En la jornada laboral inmediatamente anterior a las dos fiestas locales de cada localidad las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrán la jornada laboral solo en horario de mañana hasta las 15:00 horas, con un máximo de cinco horas laborables.

Artículo 16. Indemnizaciones.

Todas las empresas afectadas a este Convenio dispondrán de una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las siguientes cuantías.



	Año 2025	Año 2026
Gran Invalidez:	25.572,35 €	26.211,65 €
Invalidez Permanente Absoluta	25.572,35 €	26.211,65 €
Invalidez Permanente Total:	25.572,35 €	26.211,65 €
Invalidez Permanente Parcial:	10.228,63 €	10.484,34 €
Muerte por Accidente:	28.167,36 €	28.871,54 €
Muerte Natural:	7.709,49 €	7.902,22 €

Artículo 17. Incapacidad laboral temporal.

Todo trabajador en situación de IT percibirá el 100% de su salario real desde el primer día.

Artículo 18. Compensación económica.

Todo trabajador/a con una antigüedad de 8 años en la empresa, y con una edad comprendida entre los 60 y 64 años de edad, que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral, causando baja en la empresa, tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único con arreglo a la siguiente escala:

- De 60 a 61 años 7 mensualidades
- De 61 a 62 años 6 mensualidades
- De 62 a 63 años 5 mensualidades
- De 63 a 64 años 4 mensualidades
- De 64 a 65 años 3 mensualidades

Esta compensación económica tiene como finalidad premiar a la persona trabajadora, siendo abonable junto con la liquidación de su salario en el correspondiente recibo de finiquito que da por resuelta la relación laboral.

Artículo 19. Jubilación.

Se acuerda por las partes firmantes del Convenio, la posibilidad de jubilación voluntaria anticipada, de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora a los sesenta y cuatro años con el 100% de los derechos, para aquellos trabajadores/as que cumplan con las condiciones precisas, de conformidad con la disposición



transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa aplicable, para poder acceder a una pensión de jubilación.

Existiendo el compromiso de sustitución simultánea de la persona trabajadora jubilada a por otro inscrito como desempleado en las mismas condiciones de contratación del anterior.

Artículo 20. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no-discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.
- Plan LGTBI.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.



Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Plan LGTBI: La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos.
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre).

Reducción de jornada: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la persona trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga. Según lo dispuesto en Art.- 37.8 del ET.

Cambio de centro de trabajo: La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de



reservar su anterior puesto de trabajo.

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva, conforme a lo establecido en el Art. 40.4 del ET.

Excedencia: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. En los términos establecidos en el Art. 45.1 del ET.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la suspensión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que cada empresa analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las horas extraordinarias estructurales a petición del trabajador/a podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso o retribuidas monetariamente.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas Extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por sección. Asimismo, en función de esa información y los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en el convenio.

La realización de horas extraordinarias, como establece el art. 35.5 del Estatuto de los trabajadores se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador/a en su hoja de salario correspondiente.



El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del art. 35 del ET. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizase una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reduciría en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, exceptuando los casos que sean originados por causas de fuerza mayor.

La hora extraordinaria se abonará con el 75% de recargo, si se efectúa en horario nocturno a partir de las diez de la noche hasta las 6:00 horas, con un recargo de 100% y si se efectúa en domingos o festivos con un recargo del 150%.

Artículo 22. Licencias retribuidas.

Todas las licencias retribuidas contempladas en el presente artículo se les otorgarán a aquellas parejas de hecho que conformen una unidad familiar

Todas las licencias reconocidas en este artículo se contarán como trabajo efectivo.

- Las personas trabajadoras disfrutaran de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.
- Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella por la persona trabajadora. En enfermedad grave con hospitalización la persona trabajadora podrá disfrutar de este permiso de forma discontinuada, previo mutuo acuerdo empresa y la persona trabajadora.
- Dos días por traslado de domicilio.
- Un día por matrimonio de pariente hasta el primer grado y hermanos de consanguinidad o afinidad, y dos días si es de fuera de la localidad.
- Cinco días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- Por concurrencia a exámenes de ESO., Enseñanzas Medias o Superiores se les concederá el tiempo necesario, para realizarlo, con un máximo de tres días consecutivos y de cuarenta horas al año, quedando el trabajador obligado a justificar la concurrencia a los mismos.
- En los supuestos de asistencia a consultas médicas el tiempo indispensable con justificación posterior a la empresa.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas



previstas en el párrafo anterior equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Tres días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año. Los días de asuntos propios sólo podrán ser disfrutados simultáneamente por el 5% de los trabajadores/as del mismo centro de trabajo. Los días de asuntos propios que se disfruten en vísperas de fin de semana o fiesta, a la finalización de fin de semana o fiesta o entre fiestas o puentes que sean solicitados por más del 5% de los trabajadores/as del mismo centro de trabajo serán concedidos en primer lugar a los trabajadores/as que en el año anterior no lo hayan disfrutado en estas circunstancias ni coincidido en las fechas, y en caso necesario por orden de petición. En ningún caso los días de asuntos propios se podrán disfrutar al comienzo ni a la finalización de las vacaciones. Para el disfrute de los días de asuntos propios es necesario que el trabajador/a lo comunique a la empresa con 72 horas de antelación como mínimo.

Si los días de asuntos propios no se han disfrutado en el año natural, será abonados por la empresa en la nómina de enero del año siguiente, siempre y cuando se hubieran solicitado por parte de la persona trabajadora.

- El tiempo necesario para acompañamiento para asistencia a consulta médica y/o especialista de hijos menores de edad y familiares dependientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y mayores de 65 años. La persona trabajadora deberá presentar posterior justificación.

Artículo 23. Formación Profesional.

Conscientes las partes de la necesidad de optimizar la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector acuerdan impulsar la realización de cursos de formación a realizar en el sector orientados a una mayor capacitación profesional de los/as trabajadores/as del mismo, comprometiéndose ambas partes a la solicitud de estos cursos ante la Junta de Extremadura y demás organismos competentes.

Artículo 24. Personal con cargo sindical.

El personal con cargo sindical percibirá el salario del Convenio los días que tengan que asistir a reuniones y desplazamientos, siempre que se preavise al inicio de la jornada y en este caso siempre que sea posible su comunicación.

El crédito de horas retribuidas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, quedará establecido según la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 trabajadores 28 horas.
- Empresas de hasta 51 a 100 trabajadores 30 horas.
- Empresas de hasta 100 a 200 trabajadores 32 horas.
- Empresas de hasta 200 a 300 trabajadores 35 horas.



- Empresas de hasta 300 a 400 trabajadores 40 horas.

El resto de la escala se regirá por el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de las horas sindicales a utilizar para la negociación colectiva será en todo caso de carácter ilimitado.

Se establece la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros de Comités y delegados de Personal de la misma Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Asimismo, no se computarán dentro del máximo de horas las que se propongan con motivo de la negociación colectiva.

La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), tendrán los mismos derechos y facultades que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece la legislación vigente. Su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuente con sección sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que ésta tenga una plantilla superior a 10 trabajadores.

Las empresas de acuerdo con el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores facilitarán a los trabajadores/as o sindicatos representativos del sector, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores/as sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.

Artículo 25. Descuento en nómina.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como cuenta corriente o libreta de ahorros, a la que debe transferir la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación contraria, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 26. Participación sindical en la contratación.

Los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa tendrán derecho a la información, copia de entrega de contratos y demás competencias que establece el Art. 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia a lo expuesto anteriormente, el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores/as una copia básica del contrato, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. Esta copia básica contendrá todos los datos excepto el número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pueda afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde que se formalice el contrato, a la representación del trabajador/a, quien firmará para acreditar que se ha efectuado la entrega.



Posteriormente la copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. La información así suministrada a los mismos está amparada por el sigilo profesional que les compete, no pudiendo utilizar la información para otros supuestos que los que motivaron su conocimiento.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los/as trabajadores/as la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito

Artículo 27. Jornada.

Se establecerá una jornada anual de 1800 horas. En cómputo semanal será de 40 horas.

Las empresas podrán establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal.

Se establece un descanso de 15 minutos diarios, que se considerara tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará, de forma continuada.

Entre jornadas partidas mediaran dos horas de descanso como mínimo.

El descanso semanal queda establecido en dos días alternos a la semana, siendo uno de ellos el domingo. No pudiendo coincidir el otro día de descanso con ningún festivo. Si el descanso semanal coincidiera en festivo, esté se descansará en la siguiente semana.

No obstante, lo anterior, las empresas que no abran en sábado por la tarde, los trabajadores/as de éstas, disfrutarán de día y medio de descanso ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado y el domingo sin sobrepasar las 40 horas semanales.

Para facilitar la conciliación familiar y laboral las personas trabajadoras disfrutarán de seis sábados de descanso al año, cuyo disfrute deberá pactarse con la empresa, quedando excluidos los periodos de diciembre y enero por incremento de volumen de ventas. Los sábados coincidentes en el periodo vacacional de la persona trabajadora son independientes y no entran en el cómputo de los seis sábados anuales establecidos

Artículo 28. Consolidación horas complementarias.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, la persona trabajadora consolidará el 50% del número de horas complementarias efectivamente realizadas en su cómputo anual. Para que opere dicha consolidación, la persona trabajadora habrá de realizar un número de horas complementarias anuales equivalentes como mínimo al 15% de su jornada efectivamente contratada.



Artículo 29. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará un Calendario laboral por la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras. Dicho calendario, se entregará con 15 días de antelación. Si el trabajador/a no conociese con la antelación debida su horario, se entenderá que continúa con el turno que venía realizando.

Los Calendarios laborales deberán contener como mínimo:

- Horario de trabajo diario del Centro de Trabajo.

Jornada semanal de trabajo de cada puesto, asignando tantos turnos, como sean necesarios para la cobertura de dichos puestos.

- Los días festivos e inhábiles.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 30. Horario de apertura.

Los establecimientos de las empresas afectadas por este convenio tendrán una apertura máxima diaria de 12 horas y semanal de 72 horas, teniendo en cuenta tal y como establece el art. anterior, que dentro de esta jornada de apertura tendrá que estar lo suficientemente clarificado el horario diario y semanal de cada persona trabajadora los puestos, así como los días de descanso.

Artículo 31. Dietas.

Se acuerda que la dieta completa quede en 27,57 euros y la media dieta en 15,33 euros para el 2025. En el 2026 la dieta completa queda en 28,26 euros y la media dieta en 15,71 euros. La pernoctación será por cuenta de la empresa, mediante la presentación de la correspondiente factura, teniendo potestad la empresa para elegir el lugar.

Artículo 32. Kilometraje.

Aquellos/as personas trabajadoras que usen para su desplazamiento por motivo de trabajo vehículo de su propiedad, se le abonará un kilometraje de 0,31 euros para el 2.025, y de 0,32 euros para el año 2.026.

Artículo 33. Antigüedad.

Se estará a lo fijado por la legislación vigente, es decir cuatrienios al cinco por ciento.



Artículo 34. Reposición de uniformes de trabajo.

A los trabajadores/as que se rigen por el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos uniformes completos por año.

Artículo 35. Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se abonarán con un recargo del 25% sobre el valor hora, salario base más antigüedad.

Artículo 36. Personal de cámaras frigoríficas.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo superior del 25% como mínimo de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario de Convenio.

Artículo 37. Excedencias voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia . No contará a efectos de antigüedad y habrá de solicitarse con un mes de antelación. El reingreso será automático siempre que no exceda los límites citados. No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3% de los trabajadores de la plantilla.

Artículo 38. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto que se justificará ante la empresa mediante prescripción facultativa.

La mujer embarazada tendrá derecho a la confección del calendario de vacaciones, a priorizar su turno vacacional. En esta materia será de aplicación, cualquier disposición legal en la materia que se encuentre vigente.

Permiso de lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor



hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora.

Artículo 39. Plus de Convenio.

Se establece un plus de convenio anual para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, que se abonará a las personas trabajadoras en doce mensualidades con las siguientes cuantías:

Este plus no será, ni compensable ni absorbible y complementará en caso de IT. Quedando las cantidades del Plus de Convenio como a continuación se indican:

Para el año 2025	844.26 euros anuales	70,35 euros por doce mensualidades
------------------	----------------------	------------------------------------

Para el año 2026	865,36 euros anuales	72,11 euros por doce mensualidades
------------------	----------------------	------------------------------------

La cuantía del plus convenio es única para todas las personas trabajadoras, independientemente de la jornada laboral que realicen.

Artículo 40. Legislación Supletoria

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Igualdad y demás leyes concordantes.

Artículo 41. Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos



meteorológicos adversos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

- Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión), temperatura extrema (calor, frío).

- Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo).

- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, fuego, incendio).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET): <https://www.aemet.es/es/el tiempo/prediccion/avisos>.

En materia de temperaturas extremas, el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIS, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.

- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).



- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado en cada empresa deberá contener:

- En qué condiciones se activará el procedimiento.
- Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

Artículo 41 bis. Planes movilidad sostenible al trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio, tendrán el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Así, conforme a lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, en el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de dicha ley, las empresas afectadas por el presente convenio deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.



Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

Artículo 42. Adhesión al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el art. 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de éste.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consulta exigido por los arts. 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada por cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar



Artículo 43. Definición de categorías.

Director/a. Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe/a de Compras. Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de Ventas. El que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe/a de Sucursal. Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación funciones propias de la empresa.

Jefe/a de Almacén. Es el que está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Jefe/a de Sección. Es la persona que tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada siempre que tenga personal a su cargo.

Viajante. Es el empleado/a que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

Dependiente/a. Es el empleado/a encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. En esta categoría se incluirá el dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios.

Jefe/a Administrativo/a. Es quien provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia publicidad, etc.

Oficial Administrativo/a. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Auxiliar Administrativo/a. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados de liquidación de intereses e impuestos,



mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolos en seis.

Mozo/a especializado/a. Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre ellos cabe destacar aquellos empleados que utilizan los denominados toros o fengwich.

Mozo/a.- Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendárseles también trabajos de limpieza del establecimiento.

Vigilante o sereno. Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro y fuera de las dependencias de establecimientos o casa comercial.

Ordenanza. Es el empleado/a que tiene la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga.

Carnicero/a Pescadero/a. Son los trabajadores/as que además de llevar a cabo las tareas de dependiente/a, e indistintamente de la categoría que ostenten, y del grupo profesional al que pertenezcan, realicen principalmente sus funciones en las secciones o departamentos de carnicería o pescadería.

Charcutero/a. Aquel trabajador/a que desarrolla su actividad laboral principalmente en la sección de charcutería.

Conductor/a repartidor/a. Es el trabajador/a que independientemente del tipo de carné que ostente, además de conducir el vehículo correspondiente, realice tareas consistentes en el reparto de mercancía.

Auxiliar de caja. Aquel trabajador que realiza el cobro de las ventas de la empresa y cuadra su caja al finalizar la jornada laboral.

Reponedor/a. Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará a los clientes sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que les sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Operador/a de ordenador. Es quien tiene como principal misión manejar la unidad principal del mismo y requiere poseer conocimientos sobre técnicas y sistemas. Su categoría se asimila a la de Oficial Administrativo

TABLA SALARIAL 2025



TABLA SALARIAL-2025	SALARIOS MENSUAL 2025
CATEGORIAS	
DIRECTOR/A	1034,90
JEFE/A DE COMPRAS	1034,90
JEFE/A DE VENTAS	1034,90
JEFE/A DE SUCURSAL	1034,90
JEFE/A DE SECCION	1034,90
JEFE/A DE ALMACEN	1034,90
VIAJANTES	1032,78
JEFE/A DE ADMINISTRACION	1034,90
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1032,78
OPERADOR/A ORDENADOR	1032,78
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1026,70
DEPENDIENTE/A	1026,70
AUXILIAR DE CAJA	1026,70
CARNICERO/A, PESCADERO/A	1129,37
CONDUCTOR/A	1129,37
CHARCUTERO/A	1040,22
MOZO/A	1026,67
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1026,67
OFICIAL DE 1º	1026,67
CONSERJE, VIGILANTE	1026,67
REPONEDOR/A	1026,67



TABLA SALARIAL 2026

TABLA SALARIAL -2026	SALARIOS MENSUAL 2026
CATEGORIAS	
DIRECTOR/A	1060,77
JEFE/A DE COMPRAS	1060,77
JEFE/A DE VENTAS	1060,77
JEFE/A DE SUCURSAL	1060,77
JEFE/A DE SECCION	1060,77



JEFE/A DE ALMACEN	1060,77
VIAJANTES	1058,60
JEFE/A DE ADMINISTRACION	1060,77
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1058,60
OPERADOR/A ORDENADOR	1058,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1052,37
DEPENDIENTE/A	1052,37
AUXILIAR DE CAJA	1052,37
CARNICERO/A, PESCADERO/A	1157,60
CONDUCTOR/A	1157,60
CHARCUTERO/A	1066,23
MOZO/A	1052,34
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1052,34
OFICIAL DE 1º	1052,34
CONSERJE, VIGILANTE	1052,34
REPONEDOR/A	1052,34

Las empresas vendrán obligadas a complementar el salario de las personas trabajadoras hasta alcanzar el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento de acuerdo con las reglas establecidas en la legislación aplicable a tales efectos.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE LA ALIMENTACIÓN MAYOR Y MENOR DE BADAJOZ					
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 84 - Miércoles, 5 de mayo de 2021)					
Artículo 12: Gratificaciones extraordinarias	3				
Artículo 14: Trabajo en Domingos y/o festivos					
A partir del 1 de enero de 2021, ...					
	30	euros bruto, al quinto domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente			
	30	euros bruto, al séptimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente			



	40	euros bruto, al décimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente			
Artículo 21: Horas extraordinarias					
La hora extraordinaria se abonará con el	75%	de recargo,			
si se efectúa en horario nocturno ... un recargo de	100%				
y si se efectúa en domingos o festivos con un recargo del	150%				
Artículo 25: Jornada					
Se establecerá una jornada anual de	1800	horas			
Artículo 28: Dietas					
... dieta completa quede en	24.94	euros			
y la media dieta en	13.86	euros para el 2021.			
En el 2022 la dieta completa queda en	25.26	euros			
y la media dieta en	14.04	euros			
Artículo 29: Kilometraje					
... de	0.27	euros para el 2.021			
y de	0.28	euros para el año 2.022			



Artículo 30: Antigüedad					
Se estará a lo fijado por la legislación vigente, es decir cuatrienios al	5%				
Artículo 32: Nocturnidad					
... recargo del	25%	sobre el valor hora, salario base más antigüedad			
Artículo 33: Personal de cámaras frigoríficas					
... plus del	20%	de su salario de Convenio			
Artículo 37: Plus de Transporte. / Plus de convenio					
... plus de transporte anual ... que se abonará ... en	11	mensualidades con las siguientes cuantías:			
Para el año 2018	734.43	euros anuales	66.77	euros por once mensualidades	
Para el año 2019	743.97	euros anuales	67.74	euros por once mensualidades	
Para el año 2020	753.65	euros anuales	68.52	euros por once mensualidades	
Para el año 2021	763.44	euros anuales	69.41	euros por once mensualidades	
Para el año 2022	773.37	euros anuales	70.31	euros por once mensualidades	
A partir del mes siguiente a la publicación en el DOE del presente convenio,... Plus de Convenio ... en	12	mensualidades, ...			
Para el año 2021	763.44	euros anuales	63.62	euros por doce mensualidades	



Para el año 2022	773.37	euros anuales	64.45	euros por doce mensualidades	
TABLA SALARIAL AÑOS 2018-2022					
CATEGORÍAS PROFESIONALES	AÑO 2018. SALARIO BASE MENSUAL	AÑO 2019. SALARIO BASE MENSUAL	AÑO 2020. SALARIO BASE MENSUAL	AÑO 2021. SALARIO BASE MENSUAL	AÑO 2022. SALARIO BASE MENSUAL
TECNICOS TITULADOS					
DIRECTOR/A	900.26	911.97	923.82	935.83	948.00
JEFE/A DE COMPRAS	900.26	911.97	923.82	935.83	948.00
JEFE/A DE VENTAS	900.26	911.97	923.82	935.83	948.00
JEFE/A DE SUCURSAL	900.26	911.97	923.82	935.83	948.00
JEFE/A DE SECCION	900.26	911.97	923.82	935.83	948.00
JEFE/A DE ALMACEN	900.26	911.97	923.82	935.83	948.00
PERSONAL MERCANTIL ROPIAMENTE DICHO					
VIAJANTES	898.43	910.11	921.94	933.93	946.07
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	900.26	911.97	923.82	935.83	948.00
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	898.43	910.11	921.94	933.93	946.07
OPERADOR ORDENADOR	898.43	910.11	921.94	933.93	946.07
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	893.13	904.74	916.50	928.42	940.49
DEPENDIENTE/A	893.13	904.74	916.50	928.42	940.49
AUXILIAR DE CAJA	893.13	904.74	916.50	928.42	940.49
PERSONAL DE OFICIAL, OFICIAL DE 1ª CARNICERO/A, PESCADERO/A	982.45	995.22	1,008.16	1,021.26	1,034.54



CONDUCTOR/A	982.45	995.22	1,008.16	1,021.26	1,034.54
CHARCUTERO/A	904.89	916.66	928.57	940.64	952.87
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES					
MOZO/A	893.11	904.72	916.48	928.40	940.47
MOZO/A ESPECIALIZADO	893.11	904.72	916.48	928.40	940.47
OFICIAL DE 1º	893.11	904.72	916.48	928.40	940.47
CONSERJE, VIGILANTE	893.11	904.72	916.48	928.40	940.47
REPONEDOR/A	893.11	904.72	916.48	928.40	940.47
\\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 17 - Lunes 27 de enero de 2025)					
Artículo 4: Vigencia					
El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2024					
Artículo 11: Gratificaciones extraordinarias					
derecho a	3	gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una			
marzo	15 marzo	base + antigüedad			



julio	15 julio	base + antigüedad			
diciembre	15 diciembre	base + antigüedad			
corresponderán a una mensualidad de salario base y antigüedad					
Artículo 12: Anticipo					
hasta el	50.00 %	de la retribución devengada			
Artículo 14: Trabajo en Domingos y/o festivos					
Plus	15.8	euros brutos/hora para el año 2023			
	16.23	euros bruto/hora para el año 2024			
operando la correspondiente revisión salarial a partir del año 2.025					
Además de la compensación económica por hora trabajada, las empresas a través de un					
plus denominado compensación de domingo y/o festivo					

33	euros bruto, al quinto domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente				
33	euros bruto, al séptimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente				
44	euros bruto, al décimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente				
Artículo 21: Horas extraordinarias					
La hora extraordinaria se abonará con	75.00 %	de recargo			
si se efectúa en horario nocturno ... recargo de	100.00 %				
y si se efectúa en domingos o festivos con un recargo del	150.00 %				
Artículo 27: Jornada					



jornada anual	1800	horas			
Artículo 31: Dietas					
dieta completa	26	euros			
media dieta	14.46	euros para él 2023			
En el 2024 la dieta completa	26.8	euros			
media dieta en	14.9	euros			
Artículo 32: Kilometraje					
de	0.29	euros para el 2.023			
y de	0.3	euros para el año 2.024			
Artículo 33: Antigüedad	cuatrienios al	5.00 %			
Artículo 35: Nocturnidad					
recargo del	25.00 %	sobre el valor hora, salario base más antigüedad			
Artículo 36: Personal de cámaras frigoríficas					
plus del	20.00 %	de su salario de Convenio			



Artículo 39: Plus de Convenio					
Para el año 2023	796.57	euros anuales			
	66.38	euros por doce mensualidades			
Para el año 2024	820.47				
euros anuales	68.37	euros por doce mensualidades			
TABLA SALARIAL 2023-2024					
Categorías	Salarios Mensual 2023	Salarios Mensual 2024			
Técnicos Titulados					
Director/a	976.44	1,005.73			
Jefe/a de Compras	976.44	1,005.73			
Jefe/a de Ventas	976.44	1,005.73			
Jefe/a de Sucursal	976.44	1,005.73			
Jefe/a de Sección	976.44	1,005.73			
Jefe/a de Almacén	976.44	1,005.73			
Personal Mercantil Propiamente Dicho					
Viajantes	974.44	1,003.67			
Jefe/a de Administración	976.44	1,005.73			
Oficial Administrativo	974.44	1,003.67			
Operador/a Ordenador	974.44	1,003.67			
Auxiliar Administrativo	968.71	997.77			
Dependiente/a	968.71	997.77			
Auxiliar de Caja	968.71	997.77			



Personal de Oficial, Oficial de 1ª					
Carnicero/a, Pescadero/a	1,065.57	1,097.54			
Conductor/a	1,065.57	1,097.54			
Charcutero/a	981.46	1,010.90			
Personal de Servicio y Actividades Auxiliares					
Mozo/a Especializado/a	968.68	997.74			
Oficial de 1º	968.68	997.74			
Conserje, Vigilante	968.68	997.74			
Reponedor/a	968.68	997.74			
Plus Convenio X 12 Meses	66.38	68.37			