



# Convenio Colectivo Comercio de Ultramarinos y Similares (Alimentación) de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	46000325011981	ACTUALIZACIÓN	2025/09/29
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 186 ACTA		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-ultramarinos-y-similares-alimentacion-de-valencia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-ultramarinos-y-similares-alimentacion-de-valencia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Ultramarinos y Similares (Alimentación). Última actualización a: 29-09-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 186 del tipo: ACTA.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 95, 17-5-2024)

Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo del sector de detallistas de ultramarinos y similares para los años 2024 a 2026. Código: 46000325011981.

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de detallistas de Ultramarinos y similares para los años 2024 a 2026.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 16 de enero de 2024 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los sindicatos UGT y CC.OO., y de otra, por el Gremio de Ultramarinos de Valencia, Unión Gremial, con la advertencia de que lo dispuesto en el artículo 43 d), descanso semanal, deberá de ser respetuoso con el derecho mínimo indisponible contemplado en el artículo 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del mismo texto legal, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real

Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y 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.

Esta Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

València, a 8 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE VALENCIA Y PROVINCIA 2024-2026**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación**

---

#### **Artículo 1º.- Partes que lo conciertan y ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores P.V. y Comisiones Obreras P.V. en representación de los trabajadores afectados por el mismo y por parte la Unión Gremial, en representación de las empresas afectadas.

El Convenio regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales de las empresas dedicadas al comercio de Ultramarinos, de Valencia y provincia.

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

47.11 Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco.

47.29 Otro comercio al por menor de productos alimenticios en establecimientos especializados.

47.81 Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en puestos de venta y mercadillos.

En consecuencia se regirán por este convenio todos los empleados y trabajadores encuadrados en los

correspondientes centros de trabajo de la expresada actividad.

Este Convenio quedará automáticamente asimilado en el caso de que se negocie un convenio marco a nivel nacional, o autonómico debiendo acogerse inmediatamente a las estipulaciones de dicho convenio marco.

## **Artículo 2º.- Vigencia y duración.**

Este Convenio comenzará su vigencia el día 1 de enero de 2024 a todos los efectos, tanto económicos como sociales, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia por la Autoridad Laboral, finalizando dicha vigencia el 31 de diciembre del 2026 excepto en sus aspectos económicos que serán los especificados en el artículo 4º.

En el supuesto de no denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes legitimadas un mes antes, al menos, de la finalización de su vigencia, la tabla salarial experimentará un incremento igual al IPC (Índice de precios al Consumo) de los últimos 12 meses conocidos, manteniéndose en su integridad el texto del convenio.

Así mismo y de acuerdo con lo establecido en el art 85.3 y 89.2 del TRET el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será 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 esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. En caso de no alcanzarse acuerdo en el periodo se acudiría a los mecanismos de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (T.A.L).

Se fija como plazo de dos meses, después de la publicación del presente Convenio, para que las empresas abonen a sus trabajadores la liquidación de atrasos salariales producidos por la aplicación de los pactos económicos resultantes.

## **Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, estimadas en su totalidad, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas subsistirán para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando, mas no para quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar a nuevo personal con lo aquí establecido.

## **Artículo 4º.- Comisión contra la competencia desleal.**

Las Organizaciones firmantes consideran que el intrusismo y la competencia desleal, son un mal sistema económico que afecta gravemente a la estabilidad del mismo, perjudicando los intereses legítimos tanto de los empresarios del sector como de los trabajadores, y acuerdan llamar la atención a las diferentes Administraciones, ya que sin su decidida actuación será imposible su erradicación.

Esta Comisión será la encargada de actuar conjuntamente con las Administraciones en la prevención y denuncia del intrusismo, competencia desleal y economía sumergida.

Estará compuesta por, al menos, dos representantes del Gremio de Ultramarinos y uno por cada uno de los sindicatos firmantes, y se reunirá a petición de cualquiera de las partes, como máximo a la semana de ser requeridos, para proceder a elaborar conjuntamente los documentos referidos a las irregularidades que se hayan detectado en el sector y presentar las denuncias a que hubiere lugar, en su caso, ante la Autoridad competente.

## **Artículo 5º.- Comisión paritaria.**

En cumplimiento de la legislación vigente la Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio, en todas aquellas cuestiones que deriven del mismo.

La comisión paritaria se compondrá de un Presidente que será designado por las partes de entre sus componentes: cuatro vocales designados por cada una de las partes; 2 por cada una de las centrales sindicales firmantes, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y 4 por la Patronal. Para que esté válidamente constituida se requerirá la presencia de al menos 2 miembros de cada una de las partes, social y patronal, siendo indispensable la presencia del Presidente.

La dirección de esta Comisión es la del Carrer de Navellos, 14, 46003 València, correo electrónico: [uniogremial@uniogremial.eu](mailto:uniogremial@uniogremial.eu)

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

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

La comisión paritaria se reunirá en el plazo de 15 días hábiles, los acuerdos de la comisión paritaria requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales.

## **Artículo 6º.- Descuelgue.**

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

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

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

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

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

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

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

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

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

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

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos

anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

### **Artículo 7º.- Legislación aplicable.**

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general o la especial aplicable al comercio, vigente en cada momento.

## **Capítulo II. Derechos y deberes laborales**

---

### **Artículo 8º.- Compromiso de no discriminación.**

Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales, y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos, discapacidad, edad, orientación sexual o la condición de la pareja.

La equiparación de los derechos reconocidos a los matrimonios civiles o religiosos, a las parejas de hecho y parejas de convivencia acreditada, deberá ser documentada con la presentación de certificación del correspondiente registro o documentación acreditativa.

### **Artículo 9º.- Derecho del personal laboral a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.**

El personal laboral tiene derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Las empresas garantizarán al personal laboral su derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, no teniendo la obligación de responder a ninguna comunicación por parte empresarial independientemente del medio utilizado.

Los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas al personal laboral fuera del horario de trabajo o próximo a su finalización, por lo tanto, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

### **Artículo 10º.- Vigilancia de la salud.**

1. Las empresas garantizarán al personal laboral a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal laboral preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo

informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal laboral, o para verificar si el estado de la salud puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al personal laboral y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal laboral se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados al personal laboral afectado.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal laboral no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del mismo. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud del personal laboral sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del mismo. No obstante lo anterior, el empresario/a y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal laboral para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho del personal laboral a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal laboral se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

7. En materia de vigilancia de la salud, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

## **Artículo 11º.- Igualdad de oportunidades.**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de 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.

7. En materia de igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, las partes negociadoras se comprometen a dar cumplimiento a 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, de acuerdo con su desarrollo reglamentario.

## **Artículo 12º.- Maternidad - Paternidad.**

En relación a este apartado se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y disposiciones que lo desarrollen.

## **Artículo 13º.- Protección a la maternidad.**

En cuanto a las mujeres en estado de gestación, se estará a lo que la legislación determine, no obstante.

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de las riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la seguridad Social o de las mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses contemplada en el artículo (45.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.

### **Artículo 14º.- Despido Nulo**

Será Nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del personal laboral.

El del personal laboral durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto, lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el párrafo anterior, y el del personal laboral que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37 apartados 4, 5 y 6 del ET (lactancia, nacimiento hijos prematuros, reducción de jornada) o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 ET( excedencia por guarda y custodia de un menor de tres años); y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los trabajadores. El del personal laboral después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del personal laboral, con abono de los salarios dejados de percibir.

## **Artículo 15º.- Acoso sexual o acoso por razón de sexo.**

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

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as deberían contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa y la representación legal de los trabajadores/as, promoverán un protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## **Artículo 16º.- Acoso Psicológico en el trabajo.**

Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido de la Nota técnica de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, junto con el cuestionario anexo que puede servir para identificar las conductas que suponen acoso psicológico de las que no lo son. Se define el acoso psicológico en el trabajo como la "Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

Dado que este tipo de acoso se ve favorecido por estructuras organizativas inadecuadas en la empresa, la Dirección de la empresa y los Representantes de los trabajadores/as trabajarán conjuntamente en la detección y solución de este riesgo y en el diseño de estructuras organizativas que eviten o no favorezcan su aparición.

El servicio de prevención evaluará los riesgos psicosociales para evitar este tipo de conductas dentro de la empresa.

## **Artículo 17º.- Protección de las víctimas de la violencia de género.**

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 conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre esta materia. La trabajadora víctima

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

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de la tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## **Artículo 18º.- Movilidad geográfica.**

1. Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá establecerse la movilidad geográfica, de acuerdo con la normativa vigente, aplicándose el convenio más beneficioso entre los aplicables entre el lugar de destino y el de origen.

2. Movilidad geográfica para víctimas de Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o 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 la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o 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 ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá 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 19º.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ajustándose a la normativa legal.

Si por razones organizativas o de producción el personal ha de ser trasladado de Centro de trabajo, preferentemente si organizativamente fuera posible y siendo potestad de la empresa el cómo distribuir a sus trabajadores/as en función de las necesidades de los centros de trabajo y la capacitación del personal, se hará al centro más cercano al de origen.

## **Capítulo III. Contratación**

---

### **Artículo 20º.- Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes puntualizaciones:

Si las horas contratadas son cuatro o menos de cuatro al día, deberán realizarse de forma continuada. Horas complementarias.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Cuando las horas complementarias realizadas superen el 10% de las horas ordinarias contratadas dará lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

- ✓ Se tendrá derecho a consolidar el 50% del número de horas complementarias realizadas durante un periodo de un año consecutivo siempre que excedan del 10% de las horas ordinarias contratadas.
- ✓ Si en un año no se llegase al supuesto anterior, se sumaran las horas complementarias de dos años para aplicar la misma regla.
- ✓ Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

### **Artículo 21º.- Contrato para la formación**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán concertar el siguiente número de contratos formativos:

- |                           |                        |
|---------------------------|------------------------|
| • Hasta 3 trabajadores/as | 1                      |
| • De 4 a 10               | 2                      |
| • De 11 a 25              | 4                      |
| • De 26 a 40              | 6                      |
| • De 41 a 50              | 7                      |
| • De 50 a 100             | 10                     |
| • Más de 100              | El 10% de la plantilla |

No podrán realizarse contratos de formación para las categorías del grupo I

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 22º.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

1. Se podrán concertar contratos por circunstancias de la producción.

a) Cuando se trate de atender las oscilaciones a las que se refiere el primer párrafo del apartado 2 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, los contratos podrán tener una duración máxima de hasta un año.

b) 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.

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

### **Artículo 23º.- 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.

14

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 tres días naturales siguientes por el mismo medio en el que se haya efectuado, a fin de confirmar su incorporación.

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

5. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la Empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

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

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

6. Las partes establecen el compromiso obligacional de analizar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los contenidos sobre contratación laboral que sea conveniente incorporar al texto al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, en especial lo relativo a la posibilidad de establecer un periodo mínimo de llamamiento anual.

## **Artículo 24º.- Indemnización fin de contrato.**

Las empresas abonarán una indemnización de 12 días por año a la expiración de los contratos, sea cual sea la modalidad del mismo, siempre que no tenga establecido otro tipo de indemnización.

## **Artículo 25º.- Periodos de prueba.**

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso no podrá exceder de 3 meses para los grupos V y IV, ni de 1 mes para el grupo III, ni de 15 días para los grupos I y II.

## Capítulo IV. Clasificación profesional

---

### Artículo 26º.- Definición

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

### Artículo 27º.- Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

### Artículo 28º.- Grupos Profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen:

Grupo profesional I.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo

preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitaría

formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un breve periodo de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña. ANTIGUAS

CATEGORIAS: Vigilante/a de noche, cobrador/a, conserje, ordenanza, portero/a, envasador/a, abastecedor/a, telefonista, personal de limpieza.

Grupo profesional II.

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: titulación de ciclo formativo de grado medio, certificado de profesionalidad nivel II o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión

ANTIGUAS CATEGORIAS: Auxiliar Administrativo/a con menos de 2 años, Auxiliar administrativo/a con más de 2 años, ayudante/a con más de 2 años, , Ayudante/a con menos de 2 años, Rotulista, Mozo/a especializado/a, Chofer, Auxiliar de caja con más de 4 años, Mozo/a, Auxiliar de caja de 2 a 4 años.

Auxiliar de caja hasta dos años en la categoría

Grupo profesional III.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior, certificado de profesionalidad nivel III, bachiller o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

ANTIGUAS CATEGORIAS: Dependiente/a mayor, Cajero/a, contable, taquimecanógrafo/a con idioma extranjero, dependiente con más de 3 años, oficial administrativo/a, escaparata, capataz, dependiente/a con menos de 3 años, oficial administrativo/a de 2ª.

Grupo profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: titulación universitaria de grado, diplomatura o ingenierías técnicas o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

ANTIGUAS CATEGORIAS: Jefe/a de almacén, jefe/a de administración, jefe/a de sucursal, encargado/a

de establecimiento, titulado/a grado medio.

Grupo profesional V.

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 operadores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la que debe 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 un campo con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado + máster, licenciatura, ingeniería superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

ANTIGUAS CATEGORIAS: Director/a gerente, Titulado/a Grado superior, Jefe/a de sección, Jefe/a de sección almacén, Jefe/a de personal, Encargado/a general, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas, jefe/a de sección administrativa.

## **Artículo 29º.- Movilidad Funcional.**

La partes firmantes del presente convenio, consideran que la flexibilidad interna es una herramienta necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de la plantilla, por lo que se pacta la movilidad funcional, sin más limitación que aquellas exigidas por la pertenencia al grupo profesional (grupos I a V) o en su caso por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en la empresa, efectuándose en todo caso con respeto a la dignidad del trabajador.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador 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. 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.

4. 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 o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

## **Capítulo V. Estructura Salarial**

---

### **Artículo 30º.- Salarios.**

Se acuerdan los siguientes incrementos:

Año 2024.- Serán las tablas resultantes en el anexo II, que son el equivalente a un incremento del 3'00 % sobre las tablas del 2023 publicadas.

Una vez conocido el IPC real de 2024, si éste, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios que sirvan de base de cálculo para los incrementos del año 2025.

Año 2025.- Sobre las tablas definitivas y revisadas del año 2024, se aplicará un incremento del 2'80%.

Una vez conocido el IPC real de 2025, si éste, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios que servirán de base de cálculo para los incrementos del año 2026.

Año 2026.- Sobre las tablas definitivas y revisadas del año 2025, se aplicará un incremento del 2'20%.

Una vez conocido el IPC real de 2026, si éste, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios que servirán de base de cálculo para los incrementos del año 2027.

Diferencial por grupos.- Se establece que entre los grupos profesionales deberá existir, como mínimo un diferencial del 3 por ciento, para mantener la diferenciación de las funcionalidades.

### **Artículo 31º.- Gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios.**

Las empresas establecerán a favor del personal, además de las tradicionales y conocidas pagas de Verano y Navidad, una paga anual denominada de beneficios, sin que pueda ser menor, en ningún caso, al importe total de todos los emolumentos que perciba por una mensualidad el trabajador. El pago se efectuará dentro del primer trimestre de cada año y referida al año anterior.

### **Artículo 32º.- Horas extraordinarias.**

Con el objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento de la normativa al respecto.

No obstante, de exceder la jornada laboral a la inicialmente establecida, estas horas extraordinarias podrán compensarse con el pago de un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

### **Artículo 33º.- Trabajo en domingos y festivos.**

Las partes firmantes del presente Convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en festivos y domingos.

No obstante de abrirse los establecimientos en dichos días, acogiéndose a la autorización administrativa oportuna, a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios les serán compensadas las horas trabajadas con un incremento del 50% sobre el importe de la hora ordinaria.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 50% de los festivos autorizados como hábiles.

Capítulo VI. Acción social de la empresa

### **Artículo 34º.- Prendas de trabajo.**

Aquellas empresas que así lo exijan, entregarán a sus empleados dos equipos al año, que será obligatorio, prohibiéndose utilizarlas fuera de la actividad laboral y comprometiéndose al buen uso, conservación y limpieza de las mismas.

### **Artículo 35º.- Manipulador de alimentos.**

Se establece la obligatoriedad, de la revisión sanitaria conducente a la consecución o renovación del Carnet de Manipulador de Alimentos.

### **Artículo 36º.- Formación.**

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y los que, en su caso, se suscriban con posterioridad.

### **Artículo 37º.- Incapacidad laboral.**

En el caso de baja por Incapacidad Transitoria, las empresas abonarán a sus trabajadores durante los tres primeros días y por una sola vez al año el 50%; y en todos los procesos, del cuarto al vigésimo día el 75%; y a partir del vigésimo primer día el 80% de la base reguladora del mes anterior a la IT y el 100%, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

## **Artículo 38º.- Prestaciones excepcionales y seguro de vida.**

Al producirse la jubilación de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se abonará por la empresa, con carácter excepcional, el importe íntegro de dos mensualidades, de las establecidas en las tablas salariales del presente Convenio con la correspondiente antigüedad, en su caso, a los que llevaren más de diez años de servicio en la misma empresa.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez a favor de todos y cada uno de las trabajadoras y trabajadores por el siguiente capital cada uno de los años de vigencia del convenio:

2024: 25.000.00.- €

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

La UNIO GREMIAL, con el objetivo de salvaguardar los derechos y obligaciones que dimanar de la aplicación de lo establecido en este artículo, y velando muy especialmente para que los contratos de seguro a suscribir cumplan en su totalidad con cuanto se establece en la ley 66/1997 y en el Real Decreto 1588/1999 en el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones, evitando con ello la posibilidad de las sanciones que en materia laboral se han establecido, se obliga a facilitar la contratación con una compañía aseguradora, de una póliza de seguros con aplicación de prima mutualizada por tramos de edad, que cubra en su totalidad los riesgos anteriormente establecidos, y cuyo objetivo es evitar en gran parte la repercusión negativa que pueda ocasionar que una empresas queden más gravadas que otras por ser superior la edad del personal a su servicio.

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana del presente convenio , la póliza de seguros, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.

El incumplimiento por parte de la empresa de lo señalado anteriormente, constituirá infracción muy grave en materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.2 del R.D.1588/99 de 15 de octubre por el que se aprueba el Reglamento sobre Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con sus Trabajadores Beneficiarios.

Por otra parte, la no inclusión de los trabajadores y trabajadoras en la póliza correspondiente, determinará que recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquellos trabajadores o trabajadoras que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora. Tampoco existirá obligación de asegurar a quienes a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica.

Las garantías referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir la o el trabajador la edad de 65 años. A partir de la referida fecha, y siempre que el trabajador o trabajadora siga en activo en la empresa, la misma lo o la mantendrá de alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar. En cualquier

caso, a partir de los 65 años el importe de prima a satisfacer será el que por edad corresponda, sin aplicación del criterio de mutualización.

La póliza a suscribir por las empresas deberá garantizar las siguientes prestaciones asistenciales:

- - La compañía aseguradora pondrá a disposición de los beneficiarios o beneficiarias de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precisen los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.
- - En el momento que el beneficiario o beneficiaria lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.
- - Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización.
- - De igual modo, la persona beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación de la persona fallecida, con un máximo de 3.005 €. No será válida la inclusión de ningún trabajador o trabajadora en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo.

### **Artículo 39º.- Jubilación parcial y/o anticipada.**

Se establece la jubilación parcial de mutuo acuerdo para las empresas, a requerimiento del trabajador/a, a los sesenta y un años, con aplicación de lo que determina el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 12, apartado 6. Las citadas jubilaciones estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Aquellos trabajadores que al cumplir la edad convenida de jubilación no acreditasen el derecho a la pensión contributiva de jubilación, esta será obligatoria en cualquiera de los dos supuestos, cuando cumplan los requisitos exigido. De conformidad con las normas, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo, de relevo, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta cumplir la edad de jubilación.

### **Artículo 40º.- Acción sindical.**

La empresa respetará el derecho del trabajador a estar sindicado y no le perjudicará de forma alguna, ni podrá despedirle por causas de afiliación o militancia sindical.

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 a los distintos miembros del comité de empresa 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.

En relación a la representatividad, se estará a lo que dispone el vigente Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo VII. Tiempo de trabajo**

---

### **Artículo 41º.- Jornada laboral.**

La jornada máxima queda fijada en 1782 para 2024, 1776 para 2025 y 1768 horas anuales para 2026 y siguientes, en 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio, a estos efectos, los trabajadores disfrutarán de un día de libre disposición, que se considerará jornada efectiva de trabajo para el cálculo anual de jornada, cuya fecha de disfrute deberán pactar con la empresa, en caso de no poderlo pactar, se acumulará automáticamente al periodo vacacional.

### **Artículo 42º.- Registro de jornada.**

A tenor del texto del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas implantarán a partir del 12 de mayo de 2019 un sistema de registro diario de control de la jornada individual de cada trabajador/a.

El registro de jornada, como recoge el articulado, debe de recoger, el nombre de la empresa, la dirección del centro de trabajo, el día de la prestación de servicios, un código de empleado (nunca nombre y apellidos u otro dato que pueda incurrir en vulneración de la ley de protección de datos), la hora de entrada, que quedará confirmada con la firma o cualquier otro método autorizado del empleado/a, hora de salida, con la misma confirmación que a la entrada, y debe de estar firmada y cuñada por el responsable o autorizado del departamento de RR.HH. de la citada empresa.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una vez implantado el sistema informático de registro de jornada, a los/as trabajadores/as se les proveerá de una clave de acceso para poder acceder a dicho fichero.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Los registros permanecerán a disposición de los trabajadores y representación legal.

## **Artículo 43º.- Distribución de la jornada.**

La distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

- a) El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de su jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
- b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá superar los límites establecidos en la legislación laboral vigente.
- c) En los casos de jornada partida la interrupción entre ambos períodos no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro horas y media.
- d) Los trabajadores 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.

Las personas trabajadoras, en los centros de trabajo de más de 10 trabajadores/as, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos, salvo pacto en contrario.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma consecutiva y de forma no consecutiva en aquellos centros de trabajo de 10 o menos trabajadores.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día en que corresponda a cada trabajador, sin que se produzca obligatoriamente acumulaciones en los sábados o lunes, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla, para asegurar la debida atención al consumidor. No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, sino por mutuo acuerdo empresa trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo quedará subsumido en él.

La duración del descanso semanal de las personas trabajadora menores de 18 años, debe ser, como mínimo, de dos días ininterrumpidos, de conformidad con lo previsto en el Art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada persona trabajadora dispondrá, al año, al menos de 6 fines de semana de calidad, además de los incluidos en las vacaciones anuales, que consistirán en el sábado y domingo consecutivos.

En todos los centros laborales habrá un descanso semanal de dos días, sin perjuicio de que por pacto entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los afectados, se regule otro régimen o modalidad de descanso semanal que en todo caso respetará lo establecido con carácter de derecho necesario en la Ley.

Queda facultada la Comisión Paritaria para entender en los casos que, a instancias de alguna de las partes firmantes, le sean sometidos en esta materia. La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante y ejecutiva.

Toda jornada laboral igual o superior a seis horas continuadas, tendrán un descanso mínimo de quince minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El calendario laboral redactado en enero, podrá ser modificado dentro de los treinta días siguientes a aquél en que se conozca la autorización administrativa para la apertura de comercios en festivos y domingos.

## **Artículo 44º.- Flexibilidad horaria.**

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornadas fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1.- La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

2.- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.

3.- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

d) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

## **Artículo 45º.- Vacaciones.**

El período de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales.

El disfrute de las vacaciones podrá ser distribuido como máximo en dos períodos, siempre que uno de ellos sea al menos de 16 días y precisamente dentro de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Tanto en el caso de disfrute partido de las vacaciones, como el hacerlo fuera del período citado conllevará el incremento de un día más de vacaciones que se considerará jornada efectiva de trabajo

para el cálculo anual de jornada.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá en caso de hospitalización y mientras dure la baja que motivó la hospitalización del trabajador, el cual tendrá derecho una vez sea dado de alta a disfrutar del resto de días de vacaciones que le quedaran pendientes en el momento de la hospitalización.

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

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

El periodo de disfrute se establecerá de mutuo acuerdo excepcionando en el supuesto de IT los periodos punta de producción.

## **Artículo 46º.- Licencias.**

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora en razón de su vínculo matrimonial por el presente Convenio, será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en una relación de efectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, excepto en los siguientes permisos que suponen una mejora de aquel:

1. Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder a la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de 3 días en caso de nacimiento de hijo o hija, que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.
2. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
3. El disfrute del permiso en los casos de enfermedad grave u hospitalización podrá realizarse en días alternos desde el hecho causante hasta que dure la hospitalización o el reposo domiciliario.
4. Por el tiempo indispensable para acudir del propio interesado a la consulta médica y de especialistas médicos así como el acompañamiento, por este mismo motivo, a menores de 18 años.

5. 2 días por traslado de domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes.

7. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Se establece una licencia no retribuida de hasta siete días por año para los supuestos siguientes:

- Para la realización de los trámites de adopción o acogimiento de un menor de doce años, ampliable en tres días más si se tratase de adopción internacional.
- Con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos por enfermedad u hospitalización recogidos en el artículo 37.3.b

La petición deberá hacerse por escrito justificando la causa y será concedido por las empresas siempre que haya causa justificada.

## **Artículo 47º.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1.-Reducción de jornada y concreción horaria .- se estará a lo contemplado en le artículo 34.8 y el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Excedencias.- Se estará a la regulación marcada en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Excedencia especial.- En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de catorce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del permiso previsto en este convenio y deberá ser solicitada al empresario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que se producirá de forma automática.

## **Capítulo VIII. Faltas y sanciones**

---

### **Artículo 48º.- Régimen disciplinario.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y

trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
2. No informar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio siempre que tenga relevancia en el ámbito laboral.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencia de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

27

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 1 mes.
9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo

mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves:

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona en expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta, que repercuta negativamente en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
14. Las derivadas del apartado A.6 y B.2.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

## **Artículo 49º.-Régimen de sanciones.**

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

## **Artículo 50º.-Sanciones máximas.**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

## **ANEXO**

---

TABLAS 2024 3%		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.385,70 €	20.785,50 €
GRUPO IV	1.326,70 €	19.900,56 €
GRUPO III	1.156,23 €	17.343,47 €
GRUPO II (**)	1.090,68 €	16.360,20 €
GRUPO I	1.058,91 €	15.883,72 €

(\*\*) Aplicación del diferencial por grupos del Art. 30

TABLAS 2025 2'80%		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.424,50 €	21.367,49 €
GRUPO IV	1.363,85 €	20.457,78 €
GRUPO III	1.188,61 €	17.829,09 €
GRUPO II	1.121,22 €	16.818,29 €
GRUPO I	1.088,56 €	16.328,47 €

TABLAS 2026 2'20%		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.452,99 €	21.794,84 €
GRUPO IV	1.391,13 €	20.866,93 €
GRUPO III	1.212,38 €	18.185,67 €
GRUPO II	1.154,86 €	17.322,83 €
GRUPO I	1.121,22 €	16.818,32 €

ACTA (BOP Núm. 203, 21-10-2024)

Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector del comercio de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia. Código: 46000325011981.

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Comercio de Ultramarinos y similares de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 24 de mayo de 2024, por el que se resuelve la consulta planteada sobre el artículo 37 del convenio colectivo del sector de Comercio de Ultramarinos y similares de la provincia de Valencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y 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.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el

artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

RESUELVE.

Primero: Ordenar su depósito e inscripción en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con notificación a la representación de la comisión paritaria.

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

València, a 10 de octubre de 2024. -La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

Por la parte empresarial;

UNION GREMIAL.

Juan Motilla García.

Por la parte social.

Por CC.OO.- FEDERACION DE SERVICIOS.

Salvador Mejías Sahuquillo.

Por FeSMC-UGT-PV.

Esteban Ramos Cano.

En Valencia, siendo las 11:00 horas del 24 de mayo de 2024, en la sede de la UNION GREMIAL, se reúnen la comisión paritaria del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA, de una parte los miembros en representación de la asociación empresarial legitimada en este ámbito, y de otra los miembros de la parte social designado por los sindicatos más representativos, al objeto de responder a la consulta presentada para aclarar los complementos de IT establecidos en el artículo 37.

Una vez leída la consulta presentada, esta comisión paritaria reconoce la duda y aclara que el texto completo debería ser el siguiente:

Art. 37º.- Incapacidad laboral.

En el caso de baja por Incapacidad Transitoria, las empresas abonarán a sus trabajadores durante los tres primeros días y por una sola vez al año el 50%; y en todos los procesos, del cuarto al vigésimo día el 75%; y a partir del vigésimo primer día el 80% de la base reguladora del mes anterior a la IT y el 100%, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional «desde el primer día de este proceso. Estos complementos se mantendrán hasta los 18 meses.».

Lo que firman los presentes en prueba de conformidad.

Asi mismo se autoriza al Sr. D Vicente Martínez Trencó, a los efectos de que procedan a realizar los trámites necesarios para registrar dicha acta en el REGCON.

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 63, 2-4-2025)

Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector del comercio de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia. Código: 46000325011981.

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del comercio de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 14 de febrero de 2025, por el que se acuerda aprobar las tablas salariales definitivas para el año 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y 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.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo 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.

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

València, 24 de marzo de 2025.- La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

<p><b>Por la parte empresarial;</b> <b>UNION GREMIAL</b> Mauro Lorenzo Gómez Francesc Ferrer Escrivà</p> <p><b>Por la parte social;</b> <b>Por CC.OO.- FEDERACION DE</b> <b>SERVICIOS</b> Salvador Mejías Sahuquillo</p> <p><b>Por FeSMC-UGT-PV</b> Esteban Ramos Cano</p>
--

En Valencia, siendo las 11:00 horas del 14 de febrero de 2025, en la sede de la UNION GREMIAL, la mesa paritaria del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE LA PROVINCIA

DE VALENCIA, código convenio número: 46000325011981; de una parte los miembros en representación de la asociación empresarial legitimada en este ámbito, y de otra los miembros de la parte social designado por los sindicatos más representativos, al objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en el art. 30 del presente convenio colectivo.

Diferencial por grupos.- Se establece que entre los grupos profesionales deberá existir, como mínimo un diferencial del 3 por ciento, para mantener la diferenciación de las funcionalidades. Una vez aprobado el salario mínimo interprofesional del año 2025, que supera las tablas del Grupo I, se corrige dicho salario y por tanto, el grupo II para cumplir con con lo estipulado en el texto del convenio.

Por ello, se aprueban como tablas definitivas para el año 2025 las siguientes:

<b>TABLAS 2025 2'80% + SMI</b>		
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
<b>GRUPO V</b>	<b>1.425,50 €</b>	<b>21.367,49 €</b>
<b>GRUPO IV</b>	<b>1.363,85 €</b>	<b>20.457,78 €</b>
<b>GRUPO III</b>	<b>1.188,61 €</b>	<b>17.829,09 €</b>
<b>GRUPO II</b>	<b>1.138,22 €</b>	<b>1.773,28 €</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>1.105,07 €</b>	<b>16.576,00 €</b>

Aprueban, igualmente, la comunicación a la autoridad laboral competente, designando a D. Vicente Martínez Trencó, para que tramite la documentación para su registro y la posterior publicación.

Lo que firman los presentes en prueba de conformidad.

Fdo.: Esteban Ramos Cano

Fdo.: Salvador Mejias Sahuquillo

Fdo.: Mauro Lorenzo Gómez

FeSMC - U.G.T. - P.V.

CC.OO. - SERVICIOS

Fdo : Francesc Ferrer Escrivà  
UNION GREMIAL

ACTA (BOP Núm. 186, 29-9-2025)

Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de comercio de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia . Código: 46000325011981.

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito el día 1 de abril de 2025, por la comisión negociadora del convenio colectivo del sector del Comercio de Ultramarinos y Similares de la provincia de Valencia, por el que se aprueba la modificación del convenio colectivo por la inclusión en el mismo del conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, de conformidad con lo dispuesto en 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.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) 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 el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

València, 16 de septiembre de 2025.- La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.

#### ACTA DE ACUERDO DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE VALENCIA Y SU PROVINCIA PARA LA INCLUSIÓN DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI SEGÚN RD 1026/2024.

En Valencia, siendo las 16.30 horas del día 1 de abril de 2025 se reúnen en segunda convocatoria y debidamente convocada en sesión extraordinaria la representación Gremio de Ultramarinos de Valencia y Unión Gremial y la sindical de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores-Federación Nacional para la Movilidad y el Consumo del País Valencià (U.G.T.) que en anexo se relacionan, como integrantes de la Comisión Negociadora del convenio Colectivo de Comercio de Ultramarinos de Valencia y su Provincia vigente en la actualidad para los años 2024-2026, al objeto de plasmar el acuerdo alcanzado en la materia derivada del RD 1026/24, por lo que de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

PRIMERO. - Que con fecha 12 de febrero de 2025 se procedió a la constitución de la mesa de negociación del convenio para abordar el mandato legal contenido en 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.

SEGUNDO. - Que dentro del plazo concedido por aquel se han celebrado varias reuniones, habiéndose alcanzado en fecha de hoy el siguiente acuerdo de modificación del convenio colectivo de Comercio de Ultramarinos y similares de Valencia y su Provincia 2024-2026, que se plasma de la siguiente manera:

«ANEXO II.- MEDIDAS PLANIFICADAS para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras Preámbulo: Tras la publicación 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 su reglamento de desarrollo previsto en 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, se ha hecho necesario abordar por la negociación colectiva el mandato legal que estas normas contienen para garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este mandato se ha procedido a modificar el convenio colectivo del Comercio de Ultramarinos y similares de Valencia y su Provincia a fin de contemplar medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI, con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género

o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

De conformidad con el art. 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 art. 2 del RD 1026/2024, las medidas que contiene el presente acuerdo serán obligatorias para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntarias para aquellas que cuenten con menos.

Asimismo, las empresas afectadas por la obligación legal desarrollada en el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBifóbicos.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

**Artículo Primero. - CLÁUSULA SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI.**

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato y no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, además de lo expresado en los artículos 8, 11,15 y 16 del capítulo II del presente convenio.

**ACOSO POR MOTIVOS DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO O EXPRESION DE GENERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES (ACOSO LGTBI).**

De conformidad con el artículo 3.d) 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, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En los casos, en el seno de las empresas -en las que se produzcan denuncias de acoso LGTBI, las empresas aplicarán la política de tolerancia cero y se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el resultado de la tramitación de la denuncia según lo dispuesto en aquel y en el régimen disciplinario vigente en cada momento régimen disciplinario del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

En caso de no disponer las empresas de un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, moral y por motivos de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género y características sexuales (acoso LGTBI) y actos discriminatorios, se incluye un modelo para su adaptación en aquellas.

**Artículo Segundo. - COMISIÓN PARA LA INCLUSIVIDAD.**

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido 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, para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Se crea una Comisión de inclusividad, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos

derivados de esta materia, para el estudio y análisis de las cuestiones relativas a la inclusión en el ámbito de las relaciones laborales del convenio de todos los colectivos diversos, prevención del acoso, de la violencia en el lugar de trabajo, de la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros, guías de buenas prácticas.

Esta comisión velará en cuanto a la inclusividad para todos los colectivos diversos por:

- a) Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
- b) Efectuar un seguimiento paritario de las posibles discriminaciones, directas e indirectas por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- c) Fomentar que las empresas asuman como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato definidas en el apartado anterior.

#### Artículo Tercero. ACCESO AL EMPLEO.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigente en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesional que puedan existir en las empresas.

En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

#### Artículo Cuarto. APOYO EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

El Comité o las delegadas y delegados de personal velarán, porque en los procesos de selección de personal se cumpla con lo establecido en los diferentes artículos del presente anexo.

#### ARTÍCULO Quinto. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

Las empresas integrarán en los planes de formación que puedan desarrollar 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:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- 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.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- 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.

- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

#### Artículo Sexto. – PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL COLECTIVO LGTBI.

El artículo 46, capítulo VII del presente convenio garantizará el acceso a los permisos retribuidos y no retribuidos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras sin posibilidad de discriminación alguna si concurre el hecho causante regulado en cada caso.

Si las empresas disponen de un programa de beneficios sociales, deberán garantizar el acceso a los mismos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras, sin posibilidad de denegación por motivos de orientación o identidad sexual (LGTBI).

En caso de precisar algún permiso relacionado con trámites legales o médicos para el proceso de transición de las personas trans, que deba realizarse en horas de trabajo, este tendrá el carácter de no retribuido y será concedido por las empresas previa solicitud anticipada con 48 horas de antelación y deberá justificarse adecuadamente.

#### ARTÍCULO Séptimo. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.

##### 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera 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, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre,

asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

## 2. ÁMBITO PERSONAL:

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del Capítulo I del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Asimismo, resultará de aplicación a las y los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

## 3. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

### 3.1 Definiciones:

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce 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.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del 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.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) 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, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación

laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- 1) De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- 2) De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- 3) De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

3.2 Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- 1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- 2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- 3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- 4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- 5) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

#### 4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- 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, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- 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 el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es

su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación:** El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento:** El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los o las responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1) Directamente por la persona afectada.

2) A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.

3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) **Instrucción:** La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

La representación de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, RLPT o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

e) **Procedimiento previo:** Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) **Procedimiento formal:** El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el

entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: 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 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.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de esta).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

«.

CUARTO. - Para dar cumplimiento asimismo al mandato del RD 1026/2024, de 8 de octubre las partes han considerado modificar los siguientes artículos del texto convencional:

ARTÍCULO 48 Capítulo VIII A P A R T A D O C ) FALTAS MUY GRAVES inclusión de tres nuevas faltas: apartados 16, 17 y 18.

16.- Acoso Moral: Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada

17.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no

verbal o físico no deseado 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.

18.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.). Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

#### OCTAVA.- FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL.

##### 1.- GENERALES.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los y las trabajadoras.

La Dirección de la empresa realizará la clasificación del personal, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y con las especialidades indicadas en las cláusula sexta y séptima de este sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua. Los mismos valores antidiscriminatorios se han tenido en cuenta también para la definición de los grupos profesionales, que se ha ajustado a criterios y sistemas basados todo lo anterior y además en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

QUINTO. – – Se faculta a Dña/D. Vicente Martínez Trencó para depositar esta Acta a efectos de su publicación y demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la sesión cuando son las 18,30 horas.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE VALENCIA</b>		

<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP 199 - Martes, 16 de Octubre de 2018)</b>		
Artículo 8º.- Jornada laboral		
La jornada máxima queda fijada en	1782	horas anuales, ..
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 58, 25-III-2020)</b>		
TABLAS SALARIALES 2020		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.171,67	17.575,12
GRUPO IV	1.121,79	16.826,87
GRUPO III	977,65	14.664,73
GRUPO II	888,92	13.333,85
GRUPO I	886,67	13.300,05
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 227, 24-XI-2021)</b>		
Artículo 32º.- Horas extraordinarias	50%	de recargo sobre el valor de la hora ordinaria
Artículo 41º.- Jornada laboral	1782	horas anuales
ANEXO.		
TABLAS 2021 (2020 + 0,5%)		
Grupo profesional	Salario mensual	Salario anual

Grupo V	1.177,53	17.663,00
Grupo IV	1.127,40	16.911,01
Grupo III	982,54	14.738,05
Grupo II	893,37	13.400,52
Grupo I	891,10	13.366,55
TABLAS 2022 1,5% III, IV y V 2% I y II		
Grupo profesional	Salario mensual	Salario anual
Grupo V	1.195,20	17.927,94
Grupo IV	1.144,31	17.164,67
Grupo III	997,27	14.959,12
Grupo II	911,24	13.668,53
Grupo I	908,93	13.633,88
TABLAS 2023 2% III, IV y V 3% I y II		
Grupo profesional	Salario mensual	Salario anual
Grupo V	1.219,10	18.286,50
Grupo IV	1.167,20	17.507,96
Grupo III	1.017,22	15.258,31
Grupo II	938,57	14.078,59
Grupo I	936,19	14.042,90
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 235, 7-XII-2021)</b>		
... desde el 1 de septiembre, se acuerda que desde esa fecha las tablas salariales serán las siguientes:		
TABLAS 2021+SMI 1,58%		

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.196,14	17.942,07
GRUPO IV	1.145,21	17.178,20
GRUPO III	998,06	14.970,91
GRUPO II	907,48	13.612,25
GRUPO I	905,18	13.577,74
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 80, 28-IV-2022)</b>		
TABLAS 2021 6,5%		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.247,83	18.717,51
GRUPO IV	1.194,71	17.920,62
GRUPO III	1.041,20	15.617,94
GRUPO II	946,70	14.200,55
GRUPO I	944,30	14.164,55
TABLAS 2022 1,5% III, IV y V 2% I Y II		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.266,55	18.998,27
GRUPO IV	1.212,63	18.189,43
GRUPO III	1.056,81	15.852,21
GRUPO II	965,64	14.484,56
GRUPO I	963,19	14.447,84
En compensación de los atrasos ... retribución única para todas las categorías de	300	euros ... bajo la denominación de COMPENSACIÓN IPC 2021
Esta cantidad será proporcional a los meses trabajados durante el año 2021, a razón de	25	euros mensuales

<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 75, 19-4-2023)</b>		
Codi:	46000325011981	
Por ello, se aprueban como tablas definitivas para el año 2022 las siguientes:		
TABLAS 2022. 5,7%.		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.318,96	19.784,40
GRUPO IV	1.262,81	18.942,09
GRUPO III	1.100,54	16.508,16
GRUPO II	1.000,67	15.009,98
GRUPO I	998,13	14.971,93
Se establecen como tablas para 2023, las siguientes:		
TABLAS 2023. 2% III, IV y V. 3% I Y II.		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.345,34	20.180,09
GRUPO IV	1.288,06	19.320,93
GRUPO III	1.122,55	16.838,32
GRUPO II	1.030,69	15.460,28
GRUPO I	1.028,07	15.421,09
COMPENSACIÓN IPC 2022		
retribución única para todas las categorías de	300	euros ... proporcional a los meses trabajados durante el año 2022
a razón de	25	euros mensuales

que se hará efectiva por las empresas antes del 30 de junio de 2023		
\\\\\\		
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 95, 17-5-2024)</b>		
Art. 31º.- Gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios		
establecerán	3	pagas
Verano		importe total de todos los emolumentos que perciba por una mensualidad
Navidad		importe total de todos los emolumentos que perciba por una mensualidad
Beneficios	primer trimestre	importe total de todos los emolumentos que perciba por una mensualidad
Art. 32º.- Horas extraordinarias		
un	50,00%	de recargo sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo
Art. 33º.- Trabajo en domingos y festivos		
incremento	50,00%	sobre el importe de la hora ordinaria
Art. 41º.- Jornada laboral		
	1782	para 2024
	1776	para 2025
	1768	horas anuales para 2026 y siguientes

ANEXO		
TABLAS 2024 3%		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.385,70	20.785,50
GRUPO IV	1.326,70	19.900,56
GRUPO III	1.156,23	17.343,47
GRUPO II (**)	1.090,68	16.360,20
GRUPO I	1.058,91	15.883,72
(**) Aplicación del diferencial por grupos del Art. 30		
TABLAS 2025 2'80%		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.424,50	21.367,49
GRUPO IV	1.363,85	20.457,78
GRUPO III	1.188,61	17.829,09
GRUPO II	1.121,22	16.818,29
GRUPO I	1.088,56	16.328,47
TABLAS 2026 2'20%		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.452,99	21.794,84
GRUPO IV	1.391,13	20.866,93
GRUPO III	1.212,38	18.185,67
GRUPO II	1.154,86	17.322,83
GRUPO I	1.121,22	16.818,32
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 63, 2-4-2025)</b>		

TABLAS 2025 2'80% + SMI		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.425,50	21.367,49
GRUPO IV	1.363,85	20.457,78
GRUPO III	1.188,61	17.829,09
GRUPO II	1.138,22	1.773,28
GRUPO I	1.105,07	16.576,00