



Convenio Colectivo Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de Castellón

ÁREA	Castellón	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	80100175012021	ACTUALIZACIÓN	2025/07/31
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOCV 10163 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-minorista-de-carniceria-charcuteria-de-castellon-de-castellon/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Minorista De Carnicería-Charcutería. Última actualización a: 31-07-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOCV 10163 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9726 - 16.11.2023)

RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2023, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana.

Visto el texto del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana, código 80/01/0077/2023, suscrito por la Comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación de Carniceros y Charcuteros de la Comunitat Valenciana (CARVAL) y de otra, por la parte social, compuesta por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de relaciones laborales y gestión de programas, de

acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 17 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, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 10 de octubre de 2023.- La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA- CHARCUTERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

PRÓLOGO

Han sido partes signatarias del presente convenio, de una parte, la Federación de empresarios charcuteros y carniceros de la Comunitat Valenciana y, de otra, los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CCOO del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

CAPÍTULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, así como mantener un marco de relaciones laborales armónicas entre empresas y el personal laboral del sector minorista del comercio de carnes, huevos, aves, conejos de granja, caza y preparados de estos artículos.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y el personal laboral dentro de los ámbitos señalados en sus artículos segundo a quinto, ambos inclusive. El presente convenio obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas y jurídicas en cuyo nombre se celebra.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible, por lo que no se puede pretender la aplicación de una o varias de sus normas, obviando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse en toda su integridad.

Artículo 2. Ámbito territorial

Lo pactado en este convenio tendrá aplicación en la Comunitat Valenciana (Alicante, Castellón y Valencia), sin perjuicio de adscripciones posteriores de otros ámbitos.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y su personal laboral dedicadas al comercio menor de carnes, recogidas en los epígrafes del Impuesto sobre Actividades Económicas, números 642.1, al 642.5, ambos inclusive y los CNAEs.

46.32 Comercio al por mayor de carne y productos cárnicos

47.22 Comercio al por menor de carne y productos cárnicos en establecimientos especializados

Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todo el personal laboral en los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 5. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. No obstante llegados al 1 de enero de 2026 y el presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales con el incremento de las tablas salariales del IPC de los doce meses anteriores, con un máximo del 4 %.

En caso de denuncia, según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, la parte que la promueva lo comunicará de forma fehaciente a la otra parte con una antelación mínima de un mes. De dicha denuncia se dará parte a la autoridad laboral competente.

El plazo máximo de negociación del nuevo convenio colectivo será de seis meses. Concluido el periodo de negociación sin que se haya conseguido el acuerdo de convenio, las partes someterán las discrepancias a una mediación y, de no alcanzarse un acuerdo en esta tampoco, a un arbitraje. Estos procedimientos se desarrollarán conforme al VII Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 9558, 21.03.2023) o norma que lo sustituya.

Artículo 6. Garantía Ad personam

Las condiciones pactadas forman, como norma general, un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica será considerado globalmente.

Las condiciones económicas contenidas en este convenio, son mínimas, por lo que las empresas podrán establecer condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas.

Podrá operar la compensación y la absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o por convenio.

Cualquier tipo de complemento salarial que integre la estructura del salario, tendrá la consideración de consolidable, excepto los establecidos por circunstancias temporales, con los límites que marca la ley.

Artículo 7. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una

comisión paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes, y cuatro representantes de las asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir las y los asesores con voz, pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y las personas trabajadoras que formen parte de la referida comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes a la mayor brevedad posible y no más allá de los siete días una vez recibida la consulta. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todas las vocalías, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, media hora después, actuará con los que asistan.

Se reunirá en sesión de urgencia y cualquiera que sea el número de asistentes, siempre que haya representación de las dos partes, en el plazo máximo de 48 horas.

La resolución será comunicada a la mayor brevedad posible en un plazo no superior a 48 horas.

La comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres.

En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la comisión paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo, cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de las personas trabajadoras) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado un acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado el acuerdo, se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

Se establece como dirección de la comisión paritaria la avenida del Oeste, 43-1-B2, de València, C.P.: 46001 y dirección de correo electrónico mthasesores@gmail.com.

CAPÍTULO II Derechos y deberes laborales

Artículo 8. Compromiso de no discriminación

Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales, y las decisiones unilaterales de la persona empresaria 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 la certificación del correspondiente registro o la documentación acreditativa.

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

El personal laboral tiene derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador o la empleadora, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia 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 o las superiores jerárquicas 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 10. 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 solo podrá llevarse a cabo cuando el personal laboral preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo un informe de la representación de las personas trabajadoras, 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 las demás personas trabajadoras 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, 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 trabajadora 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 a la persona empresaria o a otras personas sin consentimiento expreso del mismo. No obstante lo anterior, el empresario o la empresaria 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 11. Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa concordante, así como el desarrollo y cumplimiento de lo establecido en 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 las 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.

Artículo 12. Nacimiento o adopción

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 48 y demás normas al respecto.

Artículo 13. Protección a la gestación

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el o la lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de

reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 14. Despido nulo

Cuando la decisión extintiva de la persona empresaria tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas la persona trabajadora, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d y e), o por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

Artículo 15. Acoso sexual o acoso por razón de sexo

Como desarrollo de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

La representación de las personas trabajadoras debería contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas 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 las personas trabajadoras, negociarán y aplicarán un protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 16. 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 u otras que actúan frente aquella o aquellas 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 la representación de las personas trabajadoras trabajará conjuntamente en la detección y la 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 17. 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 estas, 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.

CAPÍTULO III Contratación

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de la persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «la persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. Si las horas contratadas son cuatro o menos de cuatro al día, deberán realizarse de forma continuada.

c) El personal laboral a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) El personal laboral a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que el personal laboral a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a. La persona trabajadora no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la persona empresaria deberá informar al personal laboral de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal laboral a tiempo parcial. Estas solicitudes serán tenidas en cuenta sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo del personal laboral a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Horas complementarias

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

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

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

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

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 la persona trabajadora manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

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

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta ley.

- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la persona empresaria podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación

voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

h) La jornada del personal laboral a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando una copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

La persona empresaria deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 19. Contrato para la formación

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

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

a) La retribución no podrá ser inferior al 85 por ciento el primer año ni al 90 por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

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

La retribución de los contratos no podrá ser inferior al 85 por ciento respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

Artículo 20. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de nueve meses.

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.

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

Artículo 21. 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 cinco días naturales a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas.

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

A. Por escrito, siempre que la persona trabajadora designe un domicilio postal al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

B. Por correo electrónico, siempre que la persona trabajadora designe una cuenta a la que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

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

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

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

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

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

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

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

Periodo mínimo de llamamiento anual.

1. El período mínimo de llamamiento anual para los contratos fijos discontinuos que se formalicen en el período comprendido entre la fecha de publicación del presente convenio colectivo y hasta 31.12.2024, será el siguiente:

Año 2023: 90 días

Año 2024: 120 días

2. A partir del 01.01.2025, el período mínimo de llamamiento anual se concretará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Para las personas trabajadoras que hayan alcanzado o alcancen, dos períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijas o fijos de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.

b) Las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará a partir del día siguiente a la entrada en vigor del vigente convenio colectivo la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los dos primeros años. En este supuesto, la empresa convocará a la persona trabajadora para restablecer la prestación de sus servicios a partir del tercer año de prestación de servicios como fijo discontinuo por un periodo de ocupación no inferior a la media resultante.

c) Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

d) Los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos períodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas de la persona empresaria sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por tiempo máximo de

quince días. La empresa, en estos casos, deberá preavisar a la persona trabajadora por escrito con una antelación mínima de quince días naturales.

La ejecución continuada de los períodos garantizados de ocupación que establece el párrafo anterior, lo es sin perjuicio de que la empresa pueda realizar llamamientos de estas personas trabajadoras, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

e) Las personas trabajadoras deberán conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos quince días de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios.

f) La representación legal de las personas trabajadoras, dispondrán de una relación de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

Artículo 22. Conversión de contratos temporales

Las empresas podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida en los términos establecidos en la normativa vigente.

Artículo 23. Ceses

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

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

Igualmente, el incumplimiento por parte de la persona empresaria de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

Artículo 24. Periodos de prueba

Los periodos de prueba quedan establecidos de la siguiente forma:

30 días para contratos inferiores a 1 año de duración.

45 días para contratos superiores a 1 año de duración.

6 meses para personal titulado.

CAPÍTULO IV Clasificación profesional, movilidad y promoción

Artículo 25. Definición de la clasificación

El encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales se realizará por las funciones prevalentes del

puesto asignado en cada caso, sin perjuicio de que con carácter complementario cada grupo profesional de acuerdo a las reglas legales pueda ejercer funciones de los Grupos inferiores.

Grupo profesional A.

Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala, auxiliares logísticos y de transporte.

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior o una superiora, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a la clientela o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

En el plazo de dos años, las personas trabajadoras pasarán automáticamente a pertenecer al grupo B. Exceptuando el personal contratado exclusivamente para los servicios de limpieza.

Grupo profesional B.

Gestores y gestoras de administración, consejeros y consejeras de venta y de imagen del establecimiento, especialistas de logística y de transporte.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional A, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, el grado de implicación con los resultados y la especialización en el uso de los medios de la empresa. Con el superior o la superiora se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a la clientela o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

En el plazo de tres años, las personas trabajadoras, una vez exista vacante para ello, podrán promocionar para optar, bajo los criterios establecidos en la empresa para ocupar dicho puesto.

Grupo profesional C.

Coordinadores y coordinadoras.

Realiza por definición los cometidos propios del grupo profesional B, pero con absoluta autonomía, pues con el superior o la superiora, evalúa el resultado final, solo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos,

los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el o la ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de las personas trabajadoras de los grupos profesionales I y II hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Grupo profesional D.

Técnicos y técnicas.

A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

Ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de recursos humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de personas empleadas, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad.

Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Cualquier discrepancia en la asignación a los grupos profesionales de las antiguas categorías recogidas en el antiguo convenio de carnicería y charcutería de la provincia de Valencia y Castellón, así como el de supermercados de la provincia de Alicante, será resuelta por la comisión paritaria

Artículo 26. Estructura de las plantillas

Las empresas podrán distribuir la plantilla dentro de la estructura que se ajuste a su organización.

No obstante, se establece una distribución por punto de venta, de forma que deberá haber como mínimo, una persona trabajadora del grupo B.

Artículo 27. Movilidad funcional

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

En el caso de que se encomienden funciones superiores a las del grupo profesional la duración no podrá superar:

Los seis meses durante un año.

Ocho meses en un periodo de referencia de dos años.

Una vez superados estos límites, las personas trabajadoras podrán solicitar un ascenso de categoría.

Las personas trabajadoras percibirán el salario del grupo superior desde el primer día de su realización.

CAPÍTULO V Del salario

Artículo 28. Salarios para 2023

Para el año 2023. Son las tablas que acompañan al presente convenio. Si el IPC al 31 de diciembre de 2023 fuese superior al 3,5 %, se hará una revisión de las tablas con la diferencia, que será como máximo de un punto, y será la base de cálculo para los incrementos del año 2024.

Artículo 29. Salarios para 2024 y 2025

Para el año 2024, será el resultado de incrementar las tablas del 2023, una vez revisadas, en un 3,5 %. Si el IPC a 31 de diciembre de 2024 fuese superior al 3,5 %, se hará una revisión de las tablas con la diferencia, que será como máximo de un punto, y será la base de cálculo para los incrementos del año 2025.

Para el año 2025, será el resultado de incrementar las tablas del 2024, una vez revisadas, en un 3,5 %. Si el IPC a 31 de diciembre de 2024 fuese superior al 3,5 %, se hará una revisión de las tablas con la diferencia, que será como máximo de un punto, y será la base de cálculo para los incrementos del año 2026.

Si la publicación de los salarios mínimos interprofesionales de cada uno de los años, superara las tablas salariales aprobadas, se establece que entre los grupos profesionales deberá existir, como mínimo un diferencial del 3 por ciento, para mantener la diferenciación de las funcionalidades.

El pago de los atrasos del convenio se realizarán, como máximo, a los dos meses de la publicación en el DOGV.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

Paga de junio

Las personas trabajadoras devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada extra de junio, que será abonada el día 30 de junio. La cuantía de la paga será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según grupo profesional más la antigüedad que le corresponda.

Paga de diciembre

Las personas trabajadoras devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada extra de diciembre, que será abonada el 15 de diciembre.

La cuantía de la paga será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según grupo profesional, más la antigüedad que le corresponda.

Las pagas extras de junio y diciembre, podrán abonarse prorrateadas previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.

Paga de marzo

Las empresas establecerán, en favor del personal, una paga extra anual, que se devengará en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

La cuantía de esta paga extra de marzo será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base del presente convenio, según grupo profesional más el complemento personal de antigüedad. Esta paga extra podrá ser prorrateada mensualmente por libre decisión de las empresas, o, en todo caso, satisfacerse dentro del primer trimestre de cada año y referida al ejercicio anterior.

Artículo 31. Complemento asistencial consolidado

El plus asistencial que se venía percibiendo hasta el momento, a partir del 1 de enero de 2020 quedó integrado en el salario base.

TABLAS SALARIALES	2023	
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grupo A	1.008,00 €	15.120,00 €
Grupo B	1.038,24 €	15.573,60 €
Grupo C	1.069,39 €	16.040,81 €
Grupo D	1.101,47 €	16.522,03 €

TABLAS SALARIALES	2024 (3,5 %)	
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grupo A	1.043,28 €	15.649,20 €
Grupo B	1.074,58 €	16.118,68 €
Grupo C	1.106,82 €	16.602,24 €
Grupo D	1.140,02 €	17.100,30 €

TABLAS SALARIALES	2025 (3,5 %)	
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grupo A	1.079,79 €	16.196,92 €
Grupo B	1.112,19 €	16.682,83 €
Grupo C	1.145,55 €	17.183,31 €
Grupo D	1.179,92 €	17.698,81 €

CAPÍTULO VI Acción social de la empresa

Artículo 32. Acción social de la empresa

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de treinta mil euros (30.000 €) para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente para la profesión habitual absoluta, o gran invalidez por accidente extralaboral, y con indemnizaciones según baremo en caso de invalidez parcial por accidente extralaboral; así como la muerte no accidental por importe de seis mil euros (6.000 €). Estas cantidades entrarán en vigor el 1 de enero de 2023.

El seguro se cubrirá del siguiente modo:

A) El gremio se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una entidad aseguradora para cubrir las citadas cantidades a favor del personal laboral de las empresas a las que sea de aplicación este convenio. Con el fin de que unas empresas no queden más gravadas que otras, en razón de ser superior la edad de sus

personas trabajadoras o menor el número de estos, la prima será única.

B) Todas las empresas afectadas por este convenio tienen la obligación de inscribir a su personal laboral en la póliza colectiva señalada en el apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del convenio, mediante solicitud fehaciente al gremio, acompañando relación de personal laboral. Con carácter voluntario, en las mismas condiciones, podrán incluirse autónomos y autónomas.

No obstante lo anterior, las empresas podrán suscribir por su cuenta una póliza con igual características para su personal laboral, y en este caso estarán exentos de suscribir la póliza del gremio.

C) Al objeto de que los sindicatos puedan comprobar la total cobertura de las personas trabajadoras del sector, aportarán una copia de la póliza contratada al gremio.

D) La no inclusión del personal laboral en la póliza colectiva o la contratación de una póliza similar, por parte de las empresas, determinará que recaigan sobre las mismas las garantías de las contingencias si llegan a producirse.

E) Queda exceptuado de su inclusión aquel personal laboral que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora o aquellos que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad laboral, hasta tanto no obtengan el alta médica.

Artículo 33. Incapacidad temporal

Se garantiza a todo el personal laboral afectado por el presente convenio la percepción del 85 % de su salario a partir del cuarto día de su situación de incapacidad temporal por enfermedad común y el 100 %, en caso de accidente, siempre y cuando la persona trabajadora siga de alta en la empresa.

CAPÍTULO VII Tiempo de trabajo

Artículo 34. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales en promedio anual, siendo dicha jornada anual de 1792 horas.

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 persona trabajadora.

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 o empleada (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 o empleada, hora de salida, con la misma confirmación que a la entrada, y debe de estar firmada y cuñada por la persona responsable o autorizada 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter semanal, la persona trabajadora recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellas.

Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con posibilidad de llegar a nueve horas diarias de trabajo, con la consideración de ordinarias, las empresas deberán confeccionar, antes del final de febrero el calendario anual.

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

Las personas menores de 18 años no podrán sobrepasar las 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se considerará de modo que tanto al inicio como a la finalización de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Los excesos que al final de año se hubiesen producido sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso, de forma continuada.

Las empresas podrán distribuir la jornada mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

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

La jornada laboral solo se podrá fraccionar en dos periodos y entre el final de uno y el comienzo del otro debe de estar entre la franja de una hora como mínimo y tres como máximo.

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 jornada fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1. La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a la representación de las personas trabajadoras afectado 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 las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras afectadas, señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona trabajadora, 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.

Si por disposición legal se produjeran modificaciones legislativas en materia de jornada de trabajo, la reducción de jornada anual contemplada en este convenio, quedaría automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Artículo 35. Descanso semanal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de las personas menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 36. Trabajo en festivos

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

No obstante, cuando por la autoridad competente sea declarado hábil comercial un día festivo o domingo, y la empresa decida la actividad, si el personal profesional de la plantilla, no asegurara su presencia voluntariamente, al menos en el 50 %, podrá establecerse un turno rotativo de trabajo hasta completar el citado 50 %, que se considera el mínimo necesario para garantizar la debida atención a la persona consumidora. Se podrá alcanzar un máximo de nueve horas de trabajo efectivo, con carácter ordinario, gozando de una prima del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

No será de aplicación en las empresas con una sola persona trabajadora, en las que en todo caso será de mutuo acuerdo.

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

Artículo 37. Horas extraordinarias

De realizarse horas extraordinarias, estas serán compensadas mediante descanso, o su abono al 150 % del salario base y el mismo incremento en tiempo de descanso.

Artículo 38. Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos serán aquellos que expresamente contemple la normativa laboral vigente en cada momento, que serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas, y con la siguiente particularidad:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho a contar del primer día laborable

del hecho causante.

2. Se establece un permiso de tres días hábiles por el nacimiento de hijo o hija.

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

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

En los supuestos en que el o la familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por la persona trabajadora en días alternos.

4. Tres días por el fallecimiento del o de la 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.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. Un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que sea coincidente con un día laboral.

7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

8. Cuando por razón de enfermedad, sea necesario para la propia persona trabajadora o para acompañar, por el tiempo preciso, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo o de la facultativa del tiempo empleado, a los hijos o las hijas menores de 18 años o a familiares dependientes de primer grado de la persona trabajadora al consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral.

9. En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de los Trabajadores, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con el personal laboral la acumulación de dicho permiso días adicionales de descanso a continuación del período de suspensión por maternidad. El disfrute de este permiso sustituye a las diferentes posibilidades recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

10. Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora y el empresario o la empresaria.

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de 12 años o una persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al

menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un o una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la persona empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Conforme lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el T.R.E.T., la persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

A todos los efectos las licencias contempladas en el presente artículo son extensibles a las parejas de hecho y parejas de convivencia acreditada, bien entendido que en el caso de que se modificara la figura jurídica de la relación (pareja de hecho, matrimonio civil, o por cualquier rito religioso) y siendo los o las integrantes de esta las mismas personas, el permiso contemplado en el apartado 1º de este artículo solo operaría una vez, por lo que en caso de haberse disfrutado con anterioridad no podría volver a hacerlo.

A los efectos del presente convenio colectivo se considerará pareja de convivencia acreditada aquella que documentalente, acredite convivencia en un mismo domicilio por plazo superior a dos años, o que tenga hijos o hijas en común y resida en el mismo domicilio o que haya constituido su unión como pareja a través de documento notarial otorgado a tal efecto.

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

El personal laboral tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, quedando huérfano o huérfana un hijo o una hija menor de doce años, dicha persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del permiso establecido en este convenio y deberá ser solicitada a la persona empresaria mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que se

producirá de forma automática.

El personal laboral deberá solicitar, en su caso, el reintegro con un preaviso mínimo de quince días.

Permisos no retribuidos. El personal laboral tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta siete días para prolongar cualquiera de los permisos existentes, siempre que la petición sea por escrito, justificando la causa motivadora de este.

Artículo 39. Jubilación

Las personas trabajadoras, que reúnan las condiciones establecidas en el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, siempre que estas lo soliciten y reúnan los requisitos de edad y períodos de cotización exigidos, podrán acceder a la jubilación parcial.

En caso de que las personas trabajadoras opten por la jubilación parcial, la empresa concertará un contrato de relevo, de análoga categoría, con otra persona trabajadora en situación de desempleo y quedará obligado a quedar cubierta como mínimo la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total de la persona jubilada parcial.

Artículo 40. Vacaciones anuales

El personal disfrutará de 31 días naturales de vacaciones, por cada año de servicio, o parte proporcional de no llevar un año de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre ambos inclusive, y no se iniciarán en domingo ni festivo. En todo caso podrán trasladarse a otro periodo de coincidir el indicado en época de mayor actividad comercial.

En el supuesto de que, no existiendo acuerdo por las partes y que por decisión empresarial, las vacaciones no se disfrutaran dentro del periodo referido, se compensará con dos días adicionales de vacaciones o parte proporcional, de disfrutarse parte de las mismas fuera del periodo indicado. Estos dos días de más se considerarán como horas trabajadas a efectos de cómputo de jornada anual.

La persona trabajadora deberá conocer, al menos, con dos meses de anticipación su disfrute vacacional, salvo en casos que por nueva incorporación a la empresa no se pueda respetar este plazo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo 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 la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO VIII Movilidad geográfica y modificación sustancial de las

condiciones de trabajo

Artículo 41. 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 42. 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 de manera organizativa fuera posible y siendo potestad de la empresa el cómo distribuir a sus personas trabajadoras en función de las necesidades de los centros de trabajo y la capacitación del personal, se hará al centro más cercano al de origen.

Artículo 43. Cláusula de inaplicación

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 las personas trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante una 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 estas 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 las personas trabajadoras. En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el artículo 41.4 del TRET.

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 deberá someter 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 V Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriores. 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.

CAPÍTULO IX Faltas y sanciones

Artículo 44. Faltas y sanciones

FALTAS

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio básico. Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada empresa dentro de sus peculiares características.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales contados desde la primera falta, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un periodo de treinta días naturales.
4. El abandono del trabajo si causa justificada por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material y utensilios.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
7. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
8. La embriaguez ocasional.
9. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
10. Aquellas otras de análoga naturaleza.

FALTAS GRAVES

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que las persona trabajadora hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes o jefas cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
12. La omisión a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repiten con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.
14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de 8 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un

periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de los materiales máquinas o herramientas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros y las compañeras de trabajo o perjuicio para la empresa.

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

2.3. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas a la persona empresaria o a las personas que trabajen en la empresa o a los o las familiares que convivan con ellos o ellas.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

SANCIONES

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

b) Despido disciplinario.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de las personas trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos y oídas por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a una persona trabajadora afiliada al sindicato, siempre que esta circunstancia le conste a la persona empresaria.

PRESCRIPCIÓN

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

CAPÍTULO X Órganos de representación.

Artículo 45. Representación sindical

Se reconocen expresamente los derechos que la legislación vigente concede a las personas trabajadoras.

En el ámbito de empresa, los delegados o delegadas o miembros del comité de empresa y delegados o delegadas sindicales, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley les reconozca en favor de otro u otros delegados o delegadas, miembros del comité o delegados o delegadas sindicales, siempre previo acuerdo conocimiento por la empresa, y conforme a las disponibilidades de personal de esta. Las representaciones sindicales podrán acumular las horas de su crédito trimestralmente, exclusivamente haciendo uso de las que tengan derecho en periodos sucesivos y nunca en los anteriores, aunque no fueren disfrutados.

DISPOSICIONES FINALES

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

Segunda. Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación en el marco de los acuerdos establecidos entre las organizaciones sindicales y empresariales, atribuyéndose el encargo de desarrollar planes de formación de carácter sectorial, en sus dos vertientes, continua y ocupacional.

Tercera. Las partes firmantes destacan su preocupación por el estado del medio ambiente asumiendo el compromiso de llevar a cabo una mejora continua del comportamiento ambiental.

Cuarta. Las partes firmantes asumen el contenido de la Ley de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla.

REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 9850 de 16.05.2024)

Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acta de la comisión paritaria del comercio minorista de carnicería - charcutería de la Comunitat Valenciana, al objeto de proceder a la actualización de las tablas salariales.

Vista el acta de la comisión paritaria del comercio minorista de carnicería - charcutería de la Comunitat Valenciana (código de Convenio 80100175012021), suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación de Carniceros charcuteros de la Comunitat Valenciana (CARVAL) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de

convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 17 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, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

València, 29 de abril de 2024. La Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA-CHARCUTERÍA DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

Asistentes	
Representación sindical	Representación empresarial
Por FeSMC-UGT-PV	D. José Antonio Hernández Carrillo
Esteban Ramos Cano	
Por CC.OO. Servicios	
Salvador Mejías Sahuquillo	

En Valencia, siendo las 10.00 horas del día quince de abril de dos mil veinticuatro, se reúnen mediante videoconferencia, los representantes, de una parte, de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO), y de otra parte, la Federación de Empresas de Charcutería y Carnicería de la Comunidad Valenciana (CARVAL), al objeto de adecuar las tablas salariales al SMI del 2024 y a su vez, dar cumplimiento al artículo 29, «si la publicación de los salarios mínimos interprofesionales de cada uno de los años, superara las tablas salariales aprobadas, se establece que entre los grupos profesionales deberá existir, como mínimo un diferencial del 3 por ciento, para mantener la diferenciación de las funcionalidades» del Convenio Colectivo para la Comunitat Valenciana del sector del comercio minorista de carnicería y charcutería (código de Convenio 80100175012021).

Las partes, acuerdan las siguientes tablas salariales:

TABLAS SALARIALES 2024

TABLAS SALARIALES	2024 (3,5%)	REV. SMI
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grup A	1.058,40 €	15.876,00 €
Grup B	1.090,15 €	16.352,28 €
Grup C	1.122,86 €	16.842,85 €
Grup D	1.156,54 €	17.348,13 €

Finalmente, se faculta a D. Vicente Martínez Trencó, con D.N.I.***56.98*.* a efectuar los trámites oportunos ante la autoridad laboral.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, de cuyo contenido da cuenta la presente acta, que es firmada en prueba de conformidad por una persona de cada representación, siendo las 11.00 horas del día indicado.

Por FeSMC UGT.

Por Servicios-CC.OO.

Por CARVAL.

REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 10163 / 31.07.2025)

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana, al objeto de proceder a la actualización de las tablas salariales.

Vista el acta de la Comisión paritaria del convenio colectivo de comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana (código de Convenio 80100175012021), suscrito por la comisión paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación de Empresas de Charcutería y Carnicería de la Comunitat Valenciana (CAR-VAL) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de comisiones obreras del país valenciano (CCOO PV) y por la Unión general de trabajadores del país valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículo 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 34 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

RESUELVE.

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo.

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

València, 3 de julio de 2025.

Andrés Lluch Figueres.

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍACHARCUTERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

<i>Asistentes</i>	
<i>Representación sindical</i>	<i>Representación empresarial</i>
<i>Por FeSMC-UGT-PV</i>	D. José Antonio Hernández Carrillo
Esteban Ramos Cano	
<i>Por CC.OO. Servicios</i>	
Salvador Mejías Sahuquillo	

En Valencia, siendo las 10:00 horas del día 13 de febrero de dos mil veinticinco, se reúnen mediante videoconferencia, los representantes de una parte, de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano. (SERVICIOS-CCOO), y de otra parte la Federación de Empresas de Charcutería y Carnicería de la Comunidad Valenciana (CAR-VAL), al objeto de adecuar las tablas salariales al SMI del 2025 y a su vez, dar cumplimiento al artículo 29, «Si la publicación de los salarios mínimos interprofesionales de cada uno de los años, superara las tablas salariales aprobadas, se establece que entre los grupos profesionales deberá existir, como mínimo un diferencial del 3 por ciento, para mantener la diferenciación de las funcionalidades». del Convenio Colectivo para la Comunidad Valenciana del sector del comercio minorista de Carnicería y Charcutería (Código de Convenio 80100175012021).

Las partes, acuerdan las siguientes tablas salariales:

TABLAS SALARIALES 2025

GRUPO PROFESIONAL	TABLAS 2025 (3,5%)+SMI	
	MENSUAL	ANUAL
Grupo A	1.105,07 €	16.576,00 €
Grupo B	1.138,22 €	17.073,28 €
Grupo C	1.172,37 €	17.585,48 €
Grupo D	1.208,87 €	18.133,04 €

Finalmente, se faculta a D.Vicente Martinez Trencó, con D.N.I.: 24.3**. **3-Y, a efectuar los trámites oportunos ante la autoridad laboral. Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, de cuyo contenido da cuenta la presente Acta que es firmada en prueba de conformidad por una persona de cada representación, siendo las 11:00 horas del día indicado.

Por FeSMC UGT	Por Servicios-CCOO	Por CAR-VAL
------------------	-----------------------	----------------

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA Y CHARCUTERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA		
CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9227 de 01.12.2021)		
Artículo 19. Contrato para la formación y el aprendizaje		
El salario	85%	para el primer año
y el	90%	para el segundo año y tercer año, al salario de convenio

Artículo 30. Pagas extraordinarias	3	
Artículo 34. Jornada de trabajo	1792	horas
Artículo 36. Trabajo en festivos ... prima del	55%	sobre el valor de la hora ordinaria
Artículo 37. Horas extraordinarias	150%	del salario base
Tablas salariales 2020		
Grupo profesional	Mensual	Anual
Grupo A	886,67	13.300,00
Grupo B	893,33	13.400,00
Grupo C	900,00	13.500,00
Grupo D	933,33	14.000,00
Tablas salariales 2021		
Grupo profesional	Mensual	Anual
Grupo A	886,67	13.300,00
Grupo B	894,67	13.420,00
Grupo C	960,00	14.400,00
Grupo D	1.033,33	15.500,00
CORRECCIÓN TABLA (DOGV Núm. 9324 / 25.04.2022)		
... desde el 1 de septiembre, se acuerda que desde esa fecha las tablas salariales serán las siguientes:		

Grupo profesional	Mensual	Anual
Grupo A	900,67	13.510,00
Grupo B	908,81	13.632,00
Grupo C	960,00	14.400,00
Grupo D	1.033,33	15.500,00
REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 9343 de 19.05.2022)		
Acuerdan la nueva tabla salarial para el año 2022, que tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2022		
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grupo A	933,33	14.000,00
Grupo B	940,00	14.100,00
Grupo C	993,60	14.904,00
Grupo D	1.069,53	16.043,00
CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9722 - 10.11.2023)		
Artículo 30º. Pagas extraordinarias	3	
Paga de junio	equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según grupo profesional más la antigüedad que le corresponda	
Paga de diciembre	equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según grupo profesional, más la antigüedad que le corresponda	

Paga de marzo	equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base del presente convenio, según grupo profesional más el complemento personal de antigüedad	
Artículo 31º. Complemento asistencial consolidado		
El plus asistencial que se venía percibiendo hasta el momento, a partir del 1 de enero de 2020 quedó integrado en el salario base		
TABLAS SALARIALES 2023		
Grupo profesional	Mensual	Anual
Grupo A	1.008,00	15.120,00
Grupo B	1.038,24	15.573,60
Grupo C	1.069,39	16.040,81
Grupo D	1.101,47	16.522,03
TABLAS SALARIALES 2024 (35 %)		
Grupo profesional	Mensual	Anual
Grupo A	1.043,28	15.649,20
Grupo B	1.074,58	16.118,68
Grupo C	1.106,82	16.602,24
Grupo D	1.140,02	17.100,30
TABLAS SALARIALES 2025 (35 %)		
Grupo profesional	Mensual	Anual
Grupo A	1.079,79	16.196,92
Grupo B	1.112,19	16.682,83
Grupo C	1.145,55	17.183,31
Grupo D	1.179,92	17.698,81

Artículo 34. Jornada de trabajo	1792	horas
Artículo 37º. Horas extraordinarias	150%	del salario base
\\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9726 - 16.11.2023)		
Artículo 30. Pagas extraordinarias		
Pagas extras	3	
Paga de junio	el día 30 de junio	una mensualidad de sueldo base + antigüedad
Paga de diciembre	el 15 de diciembre	una mensualidad de sueldo base + antigüedad
Paga de marzo	dentro del primer trimestre	una mensualidad de sueldo base + antigüedad
Artículo 31. Complemento asistencial consolidado		
TABLAS SALARIALES 2023		
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grupo A	1.008,00	15.120,00
Grupo B	1.038,24	15.573,60
Grupo C	1.069,39	16.040,81
Grupo D	1.101,47	16.522,03
TABLAS SALARIALES 2024 (3,5 %)		
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grupo A	1.043,28	15.649,20
Grupo B	1.074,58	16.118,68

Grupo C	1.106,82	16.602,24
Grupo D	1.140,02	17.100,30
TABLAS SALARIALES 2025 (3,5 %)		
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grupo A	1.079,79	16.196,92
Grupo B	1.112,19	16.682,83
Grupo C	1.145,55	17.183,31
Grupo D	1.179,92	17.698,81
Artículo 34. Jornada de trabajo ... anual de		
	1792	horas
Artículo 36. Trabajo en festivos		
prima del	75%	sobre el valor de la hora ordinaria
Artículo 37. Horas extraordinarias		
	150%	del salario base
REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 9850 de 16.05.2024)		
TABLAS SALARIALES 2024		
TABLAS SALARIALES	2024 .(3,5%)	REV. SMI
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grup A	1.058,40	15.876,00
Grup B	1.090,15	16.352,28
Grup C	1.122,86	16.842,85
Grup D	1.156,54	17.348,13

REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 10163 / 31.07.2025)		
Convenio	80100175012021	
TABLAS 2025 (3,5%) + SMI		
GRUPO PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Grupo A	1.105,07	16.576,00
Grupo B	1.138,22	17.073,28
Grupo C	1.172,37	17.585,48
Grupo D	1.208,87	18.133,04