



# Convenio Colectivo Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de Castellón

<b>ÁREA</b>	Castellón	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	80000385011999	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2019/06/26
<b>VIGENCIA</b>	2017/01/01 — 2020/12/31	<b>DURACIÓN</b>	CUATRO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	DOCV 8578 R. SALARIAL		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-minorista-de-carniceria-charcuteria-de-castellon/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-minorista-de-carniceria-charcuteria-de-castellon/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio Minorista De Carnicería-Charcutería. Última actualización a: 26-06-2019  
Vigencia de: 01-01-2017 a 31-12-2020. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOCV 8578  
del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 8065 de 19.06.2017)

RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y València (80000385011999).

Visto el texto del convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y València, suscrito, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcuteros de València y Provincia y del Gremio de Castellón, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FeSMC y Federación de Servicios de CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden

37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, 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 convenio.

Segundo

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

València, 21 de abril de 2017.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

## **CONVENIO COLECTIVO COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA- CHARCUTERÍA DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA**

Reunida la comisión negociadora de este convenio compuesta por la parte empresarial representado por el Gremio de Carniceros de Valencia, M.<sup>a</sup> Carmen Garrote Calvo en su calidad de presidenta, Enrique Calvo, en su calidad de secretario y José Antonio Hernández Carrillo, en su calidad de Asesor, por el Gremio de Carniceros de Castellón, Enrique Navarro Gómez, en su calidad de presidente, y por la parte social Esteban Ramos Cano, como representante de UGT, y Salvador Mejías Sahuquillo, como representante de CCOO, aprueban el presente convenio según se establece:

### **PREÁMBULO**

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer y el hombre al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

# **CAPÍTULO I**

---

## **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 empresarios y trabajadores del sector minorista del comercio de carnes, huevos, aves, conejos de granja, caza y preparados de estos artículos.

El presente convenio se basa en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, raza, etc., así como ideología política o sindical, salvo lo concerniente al sexo femenino en cuanto a los derechos específicos de maternidad.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados en sus artículos segundo a sexto, 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 las provincias de Castellón, 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 sus trabajadores dedicadas al comercio menor de carnes, recogidas en los epígrafes del Impuesto sobre Actividades Económicas, números 642.1, al 642.5, ambos inclusive.

## **Artículo 4. Ámbito personal**

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores empleados 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 2017, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019. No obstante llegados al 1 de enero de 2020, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

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.

## CAPÍTULO II

---

### Artículo 6. 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 1.796 horas.

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.

Los 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 el trabajador 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.

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 los representantes de los trabajadores y a los trabajadores 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 los trabajadores afectados en un plazo de 20 días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

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

realizar el inventario.

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 7. Descanso semanal**

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que todo trabajador pueda disponer, adicionalmente al domingo, de medio día libre laborable a la semana o un día cada dos semanas.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día en que corresponda a cada trabajador, sin que se produzca obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o lunes por la mañana, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla para asegurar la debida atención al consumidor. En aquellos supuestos en que el medio día de descanso no se acumule al domingo, se respetarán las veinticuatro horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, como consecuencia de la acumulación del medio día y los descansos entre jornadas.

No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, si no por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo, quedará subsumido en él.

Las empresas podrán establecer para toda la plantilla, un mismo periodo de descanso semanal.

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

## **Artículo 8. Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones más beneficiosas podrán ser compensadas y absorbidas en su conjunto y en cómputo anual, teniendo la consideración de consolidadas.

## **Artículo 9. Vacaciones anuales**

El personal disfrutará de treinta y un 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.

El trabajador 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 los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera,

al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

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

## **Artículo 10. 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.

## **Artículo 11. Jubilación**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial a los 61 años, siempre que estos lo soliciten y reúnan los requisitos de edad y períodos de cotización exigidos por la normativa aplicable en cada momento.

En caso de que el trabajador opte por la jubilación parcial, la empresa concertará un contrato de relevo, de análoga categoría, con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligado a quedar cubierta como mínimo la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total del jubilado parcial.

## **Artículo 12. 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.
2. Se establece un permiso de dos días hábiles por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. 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
5. 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 los trabajadores la acumulación de dicho permiso en 23 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.

## Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico 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 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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 TRET, el trabajador 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.

Paternidad. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante veintiocho días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del TRET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del TRET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del T.R.E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Excedencias. El trabajador 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque 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, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Permisos no retribuidos. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta siete días para la realización de los trámites de adopción o acogimiento de un menor de ocho años, ampliable en tres días más si se tratase de adopción internacional.

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

### **Artículo 13. Violencia de genero. Protección de las víctimas de la violencia de genero**

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 Condiciones económicas**

---

### **Artículo 14. Plus de compensación**

Todos los trabajadores contratados antes del 1 de enero de 2001, en las provincias de Valencia y Castellón, recibirán, como compensación a la consolidación de las percepciones por antigüedad, en los valores alcanzados al 31 de diciembre de 2000, un plus de doce euros con dos céntimos (12,02 €), a incluir en las doce pagas ordinarias.

Este plus no puede ser absorbible, ni compensable, ni revalorizable, teniendo la consideración de cotizable y para cualquier tipo de contratación.

No devengarán este plus, ni cantidad alguna por antigüedad los contratos suscritos con posterioridad al 31 de diciembre de 2000.

### **Artículo 15. Salarios para 2017**

Son los que constan en las tablas que como Anexo I se acompañan al presente convenio y son el resultado de aplicar un incremento del 1.75 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2016.

### **Artículo 16. Salarios para 2018 y 2019**

Los salarios para 2018 serán los que resulten de aplicar un incremento del 1,75 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año 2017. Según consta en las tablas que como Anexo III se acompañan al presente convenio.

Los salarios para 2019 serán los que resulten de aplicar un incremento del 1,75 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año 2018. Según consta en las tablas que como Anexo V se acompañan al presente convenio

En el caso de que la suma de los índices de precios al consumo (IPC) establecido por el INE de los años 2017 a 2019 registrase al 31 de diciembre de 2019 una variación respecto al 5.25 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

En este caso se actualizarían los salarios, según la subida del IPC del periodo 2017. 2019 si bien no se generarían atrasos por este motivo

### **Artículo 17. Pagas extraordinarias**

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de marzo, verano y Navidad, que deberán ser abonadas, respectivamente: el 30 de marzo, el 30 de junio, y el 20 de diciembre.

## **Artículo 18. Complemento asistencial consolidado**

El Plus Asistencial del orden del 10 % del salario base que venían percibiendo los trabajadores mayores de 25 años, o aquellos menores que ostentasen la condición de cabeza de familia; quedó congelado en los valores adquiridos al 31 de diciembre de 1994 y que figuran en el Anexo II; no generándose en las nuevas contrataciones.

## **Artículo 19. Acción social de la empresa**

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de veinte mil euros (20.000 €) 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 cuatro mil euros (4.000 €).

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 de los trabajadores de las empresas a las que sea de aplicación este convenio. Con el fin de que unas empresas no queden mas gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus trabajadores o menor el número de estos, la prima será única.

B) Todas las empresas afectadas por este convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores 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 trabajadores asalariados. Con carácter voluntario, en las mismas condiciones, podrán incluirse autónomos.

No obstante lo anterior, las empresas podrán suscribir por su cuenta una póliza con igual características para sus trabajadores, 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 los trabajadores del sector, aportarán una copia de la póliza contratada al Gremio.

D) La no inclusión de los trabajadores 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) Quedan exceptuado de su inclusión aquellos trabajadores 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 su alta médica.

## **CAPÍTULO IV**

---

## **Artículo 20. Derecho supletorio**

En lo no pactado en este convenio serán de aplicación las normas generales.

## **Artículo 21. 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 cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir 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 trabajadores 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 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 el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio Colectivo cualquiera de la 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 los trabajadores) 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 acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria

## **Artículo 22. Indemnización finalización contrato**

Las empresas abonarán una indemnización de doce días por año, o parte proporcional en su caso, a la expiración de los contratos, y siempre que no tengan establecida otro tipo de indemnización superior a esta.

## **Artículo 23. Incapacidad temporal**

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75 % de su salario a partir del cuarto día de su situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común y el 100 %, en caso de accidente.

Caso de que la situación de Incapacidad Temporal exceda de diecinueve días, los porcentajes pactados se percibirán desde el primer día de la baja.

## **Artículo 24. Movilidad**

Se establece la movilidad funcional y territorial en los términos que fija el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 25. 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 los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

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

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio Colectivo, cuando 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 trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y 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 Comunidad 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.

## **Artículo 26. 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, excepto mozos y aprendices, 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 al consumidor. Se podrá alcanzar un máximo de nueve horas de trabajo efectivo, con carácter ordinario, gozando de una prima del 55 % sobre el valor de la hora ordinaria.

No será de aplicación en las empresas con un solo trabajador, en las que en todo caso será de mutuo acuerdo.

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

## **Artículo 27. Horas complementarias**

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) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. 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) Sólo 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 el empresario.

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

- Se tendrá derecho a consolidar el 50 % del número de horas complementarias realizadas durante un periodo de un año consecutivo siempre que excedan del 10 % de las horas ordinarias contratadas.
- Si en un año no se llegase al supuesto anterior, se sumaran las horas complementarias de dos años para aplicar la misma regla.

- Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

d) El trabajador 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 del trabajador, 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 del trabajador 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, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador 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 de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario 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 28. Horas extraordinarias**

De realizarse horas extraordinarias, estas serán compensadas mediante descanso, o su abono al 150 % del salario base.

## **CAPÍTULO VI Contratación**

---

### **Artículo 29. Contratación**

- a) Contratos de Formación. Podrán celebrarse para las distintas categorías de este convenio con excepción de las de Conductor, mozo, subalterno, aspirante administrativo y aprendiz. La duración mínima será de un año, y la máxima de tres, salvo que por modificación del Estatuto de los Trabajadores, se estableciera la posibilidad de un periodo mayor, en cuyo caso se aplicaría este.
- b) Contrato en Prácticas. Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años, en los que los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70 % en el primer año y del 80 % en el segundo, respecto del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.
- c) Contratos Eventuales por Necesidades de la Producción. Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Caso de contratarse por un periodo inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez hasta los citados doce meses.
- d) Contrato de obra o servicio. Se podrán contratar para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. La duración máxima no podrá superar los dos años.
- e) Las vacantes producidas por jubilaciones anticipadas de los trabajadores, serán cubiertas mediante contratos de relevo.
- f) Los contratos a tiempo parcial, tendrán una jornada mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas en el artículo 21 del presente convenio.

### **Artículo 30. Formación continua y ocupacional**

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación continua, así como la ocupacional, en el marco de los acuerdos establecidos entre Empresarios y Trabajadores, atribuyéndose el encargo de desarrollar Planes de Formación de Carácter Sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

### **Artículo 31. Conversión de contratos temporales en indefinidos**

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 32. Prevención de riesgos laborales**

Tanto las empresas como los trabajadores del sector, deberán asumir el estricto cumplimiento de lo legislado en orden a la prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 33. 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 IT 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 otro trabajador, 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 el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes 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 ocho 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 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 al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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 al trabajador 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 los trabajadores 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 sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que esta circunstancia le conste al empresario.

Prescripción

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 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.

Definición de grupos profesionales. Valencia y Castellón

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 I

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. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, 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 los clientes 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.

Antiguas categorías: Subalternos, aprendiz, aspirante administrativo, auxiliar administrativo, ayudante de dependiente, mozo y profesional de oficio tercera.

Grupo Profesional II

Gestores de administración, consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento, especialistas logísticos y de transporte

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional I, 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 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 los clientes 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.

Antiguas categorías: Contable, Oficial administrativo, Profesional de oficio de segunda, Dependiente, Conductor repartidor.

### Grupo Profesional III

#### Coordinadores

Realiza por definición los cometidos propios del grupo profesional II pero con absoluta autonomía, pues con el superior, 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 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 los trabajadores 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.

Antiguas categorías: Profesional de Oficio Primera, Jefe Administrativo, Dependiente Mayor, Conductor de Camión.

### Grupo Profesional IV

#### Técnicos

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 empleados, 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.

Antiguas categorías: director Gerente, Encargado General, Encargado establecimiento, Maestro Carnicero.

## **ANEXO I.- Tablas Salariales 2017**

---

GRUPO PROFESIONAL

Grupo I: 717,73 €

Grupo II: 747,11 €

Grupo III: 783,00 €

Grupo IV: 845,31 €

## **ANEXO II.- Complemento Asistencial Consolidado**

---

GRUPO PROFESIONAL

Grupo I: 41,51 €

Grupo II: 43,23 €

Grupo III: 45,32 €

Grupo IV: 48,93 €

Nota: Según lo establecido en el art. 17, no tienen derecho a percibir este complemento asistencial consolidado aquellos empleados contratados a partir del 1 de enero de 1995.

## **ANEXO III.- Tablas Salariales 2018**

---

GRUPO PROFESIONAL

Grupo I: 730,29 €

Grupo II: 760,18 €

Grupo III: 796,70 €

Grupo IV: 860,10 €

## **ANEXO IV.- Complemento Asistencial Consolidado**

---

GRUPO PROFESIONAL

Grupo I: 42,24 €

Grupo II: 43,99 €

Grupo III: 46,11 €

Grupo IV: 49,79 €

Nota: Según lo establecido en el art. 17, no tienen derecho a percibir este complemento asistencial consolidado aquellos empleados contratados a partir del 1 de enero de 1995.

## **ANEXO V.- Tablas Salariales 2019**

---

GRUPO PROFESIONAL

Grupo I: 743,07 €

Grupo II: 773,49 €

Grupo III: 810,64 €

Grupo IV: 875,15 €

## **ANEXO VI.- Complemento Asistencial Consolidado**

---

GRUPO PROFESIONAL

Grupo I: 42,98 €

Grupo II: 44,76 €

Grupo III: 46,92 €

Grupo IV: 50,66 €

CORRECCIÓN TABLAS (DOCV Núm. 8216 / 19.01.2018)

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de modificación del texto del Convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, por haberse observado un error en las tablas salariales (80000385011999).

Vista el acta del acuerdo de modificación del texto del Convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, por haberse observado un error en las tablas salariales, suscrito, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcuteros de Valencia y Provincia y del Gremio de Castellón, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FeSMC y Federación de Servicios de CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, 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 acuerdo.

Segundo.

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

València, 18 de diciembre de 2017.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

#### ACTA DE SUBSANACIÓN DE ERROR DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA Y CHARCUTERÍA PARA LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA.

En València a 10 de julio de 2017, reunidos de una parte la representación empresarial y de otra las representaciones sociales relacionadas, con motivo de la negociación del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería y charcutería de Castellón y Valencia, ambas partes ACUERDAN Que observado un error en las tablas publicadas en el anexo I, anexo II, anexo III, anexo IV, anexo V y anexo VI, de dicho convenio, firmado con fecha 13 de enero de 2017, se acuerda modificar los mismos, y solicitar la publicación de la corrección, autorizando para ello a José Hernández Carrillo.

Por el Gremio de Valencia,.

M.<sup>a</sup> Carmen Garrote Calvo.

Por UGT,

Esteban Ramos Cano.

Por el Gremio de Castellón,.

José Hernández Carrillo.

Por CCOO,.

Salvador Mejías Sahagún.

#### ANEXO I.- Tablas salariales 2017.

Grupo profesional:

Grupo I: 730,29 €.

Grupo II: 760,18 €.

Grupo III: 796,70 €.

Grupo IV: 860,10 €.

#### ANEXO II.- Complemento asistencial consolidado.

Grupo profesional:

Grupo I: 42,24 €.

Grupo II: 43,99 €.

Grupo III: 46,11 €.

Grupo IV: 49,79 €.

#### ANEXO III.- Tablas salariales 2018.

Grupo profesional:

Grupo I: 743,07 €.

Grupo II: 773,49 €.

Grupo III: 810,64 €.

Grupo IV: 875,15 €.

ANEXO IV.- Complemento asistencial consolidado.

Grupo profesional:

Grupo I: 42,98 €.

Grupo II: 44,76 €.

Grupo III: 46,92 €.

Grupo IV: 50,66 €.

ANEXO V.- Tablas salariales 2019.

Grupo profesional:

Grupo I: 756,07 €.

Grupo II: 787,02 €.

Grupo III: 824,83 €.

Grupo IV: 890,47 €.

ANEXO VI.- Complemento asistencial consolidado.

Grupo profesional:

Grupo I: 43,73 €.

Grupo II: 45,54 €.

Grupo III: 47,74 €.

Grupo IV: 51,54 €.

REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 8578 de 26.06.2019)

RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y la publicación del acuerdo de la comisión paritaria del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería y charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (80000385011999) relativo a la actualización de las tablas salariales para el año 2019.

Vista el acta del Acuerdo sobre actualización de las tablas salariales, de fecha 16 de abril de 2019, de la comisión paritaria del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería y charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (80000385011999), suscrito por la comisión paritaria, que está integrada, de una parte, por representantes de la patronal: Gremio de Carniceros de Valencia y la Associació Autònoma de Carnisseries i Xarcuteries, y de otra por la parte social: CCOO y UGT, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en relación con el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con los competencias transferidas según el Real decreto 4105/82, de 129 de diciembre, resuelve:

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad 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, 27 de mayo de 2019.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

#### ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA Y CHARCUTERÍA DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Reunidos en la sede de CCOO-PV a 16 de abril de 2019, la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería para las provincias de Castellón y Valencia; de una parte la representación de Gremio de Carniceros de Valencia, representados por José Hernández Carrillo y Associació Autònòmica de Carnisseries i Xarcuteries, representados por Juan Motilla García y la representación social, del Sindicato UGT, con la asistencia del asesor sindical Esteban Ramos Cano, y del Sindicato CCOO, con la asistencia del asesor sindical Salvador Mejias Sahuquillo.

Ambas partes se reconocen capacidad mutua para pactar y comprometer y, en uso de sus respectivas facultades, comparecen y dicen:

I. Que, el BOE de 27.12.2018, publicó el Real decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

II. Que, dada la incidencia del citado Real Decreto en las tablas salariales previstas para el año 2019 del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería y charcutería de las de provincia de Castellón y Valencia (Código 80000385011999), procede la actualización de dichas tablas con efectos del primero de enero del citado año, lo que las partes vienen a realizar mediante el presente acuerdo.

Y, en su virtud;

ACUERDAN

Primero.

Establecer un complemento salarial para el año 2019 (según anexo uno), en cumplimiento del RD 1462/2018 de 21 de diciembre, que podrá ser compensable y absorbible en función de los conceptos que permita la Ley.

Segundo.

Este complemento se abonará según usos y costumbres de las empresas del sector, no pudiendo demorarse más allá del año 2019.

Tercero.

Facultar a José Patricio García Villalbos para la presentación y tramitación del acuerdo alcanzado, ante la Autoridad Laboral correspondiente.

## ANEXO I

<i>Grupo</i>	<i>Salario</i>	<i>Anual</i>	<i>Complemento anual</i>
Grupo I	756,07	11.341,05	1.258,95
Grupo II	787,03	11.805,45	794,55
Grupo III	824,82	12.372,30	227,70
Grupo IV	890,46	13.356,90	0

València, 16 de abril de 2019.

Por parte social.

Por CC.OO.

Salvador Mejias Sahuquillo.

Por UGT.

Esteban Ramos Cano.

Por parte empresarial.

José Hernández Carrillo.

Juan Motilla García.

CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9227 de 01.12.2021)

Este Convenio Colectivo ha sido sustituido por el de "Comercio minorista de carnicería y charcutería" de la Comunidad Valenciana.

### Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA Y CHARCUTERÍA DE CASTELLÓN Y VALENCIA</b>			
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 8065 de 19.06.2017)</b>			
Artículo 6. Jornada de trabajo			
... siendo dicha jornada anual de	1796	horas.	
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 8578 de 26.06.2019)</b>			

ANEXO I.			
Grupo	Salario	Anual	Complemento anual
Grupo I	756,07	11.341,05	1.258,95
Grupo II	787,03	11.805,45	794,55
Grupo III	824,82	12.372,30	227,70
Grupo IV	890,46	13.356,90	0
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9227 de 01.12.2021)</b>			
Este Convenio Colectivo ha sido sustituido por el de Comercio minorista de carnicería y charcutería de la Comunidad Valenciana.			