



Convenio Colectivo Mayoristas de Alimentación de Alicante

ÁREA	Alicante	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	03000325011982	ACTUALIZACIÓN	2025/10/31
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 208 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-mayoristas-de-alimentacion-de-alicante/		

Resumen

Convenio Colectivo Mayoristas De Alimentación. Última actualización a: 31-10-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 208 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 208 de 31/10/2025)

RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo del COMERCIO DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN de la provincia de Alicante - Código convenio 03000325011982.

ANTECEDENTES DE HECHO.

I. En fecha 17/10/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el convenio colectivo del Comercio de Mayoristas de Alimentación de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito por la Asociación Provincial de Empresarios Mayoristas del Comercio de Alimentación y por las centrales sindicales CCOO-PV y UGT-PV.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 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.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación las siguientes normas:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

TERCERO.- Respecto del control formal para comprobar lo que es objeto de registro ejercido por la Autoridad laboral respecto al convenio cabe señalar que en el ejercicio de este se ha ajustado a los límites establecidos por el Tribunal Supremo, de acuerdo con la Sentencia 461/2025, de fecha 20 de mayo de 2025, de la Sala de Lo Social de este órgano, dictada en casación para la unificación de doctrina.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 27 de octubre de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL

Cortes María Martínez de las Heras

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EMPRESARIOS MAYORISTAS DE ALIMENTACION DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2025-27

CAPÍTULO I

Artículo 1º.-OBJETO

El presente Convenio Colectivo, resultado de la negociación desarrollada por las representaciones de los empresarios y de los trabajadores, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de su autonomía colectiva.



Artículo 2º.-ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Territorial.- El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de Alicante.

Funcional.- Regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de las empresas y de su personal dedicadas a las actividades de comercio de mayoristas de alimentación.

Personal.- Incluye a la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por este Convenio cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Temporal.- La duración del presente será de tres años. Entrará en vigor el 1 de enero del 2025 hasta el 31 de diciembre del 2027

La vigencia del convenio una vez denunciado y concluida la duración pactada, se limitará a dos años máximo, periodo en el que las partes si no negociaran o no se llegara a un acuerdo se someterán a una mediación y/o arbitraje que resolverá la controversia.

Artículo 3º.-PRÓRROGA

La denuncia del Convenio proponiendo la rescisión o revisión se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la Autoridad Laboral, dentro del último trimestre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La vigencia del convenio una vez denunciado y concluida la duración pactada, se limitará a dos años máximo, periodo en el que las partes si no negociaran o no se llegara a un acuerdo se someterán mediación y/o arbitraje que resolverá la controversia.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Se podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación o adaptación de alguno o algunos de sus artículos con el fin de adaptarlos a la normativa posterior a su entrada en vigor y que afecte a alguno/s de sus contenidos. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio porque la Patronal desaparezca, o cualquier otro motivo, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones económicas, aplicando el IPC del año anterior.

Artículo 4º.-RESCISIÓN Y REVISIÓN

La denuncia proponiendo la revisión habrá de formularse ante la otra parte, dentro del último trimestre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.



Artículo 5º.-FACULTAD DE ADHESIÓN

Si durante la vigencia del convenio, a escala nacional se concertara un Convenio que, considerado en su conjunto fuera más beneficioso para los trabajadores, se acogerán al mismo si se estimase conveniente.

Artículo 6º.-GARANTÍA «AD PERSONAM»

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, quedarán como garantía ad personam, para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 7º.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las mejoras establecidas en este Convenio no son absorbibles por las empresas.

Artículo 8º.-FORMACIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por las representaciones legitimadas de la Asociación provincial de empresarios mayoristas del comercio de alimentación y por la centrales sindicales, Comisiones Obreras (CC.OO- P.V.) y Unión general de Trabajadores (U.G.T.- P.V.), que reunidas las condiciones de legitimación establecidas en los art. 87 y 88 del TRET se reconocieron mutuamente como interlocutores más representativos para la Negociación del Convenio, en sesión de constitución de la Comisión Negociadora, y hacen constar que el Convenio en todo su articulado ha sido suscrito por le representación empresarial , CCOO-PV y UGT.PV.

Artículo 9º.-COMISION PARITARIA INTERPRETADORA DEL CONVENIO

La comisión paritaria se compondrá de un presidente que será a la vez designado por las partes, y cuatro vocales designados por cada una de las partes que negocian el presente convenio, y de entre los miembros de la comisión negociadora. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada una de las partes siendo indispensable la presencia del Presidente.

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

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e



interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del TRET.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del TRET. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, del TRET. respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días hábiles. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el artículo 11 del presente convenio.

Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será en la sede de UGT-Alicante, en la calle Pablo Iglesias 23. 03004 Alicante

Artículo 10º.-CLÁUSULA DE INAPLICACION DEL REGIMEN RETRIBUTIVO

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del TRET se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del TRET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del TRET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la



disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, del TRET en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 TRET de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 TRET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 11º.-ACUERDO DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales , publicado en el DOGV el 21 de



marzo de 2023 (entrada en vigor el 1 de julio de 2023) , suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por la representación de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), y de parte sindical, por la representación de los sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano UGT-PV), , para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio

CAPÍTULO II.- PARTE ECONÓMICA

Artículo 12º.- INCREMENTO SALARIAL. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Año 2025: Incremento de 3% sobre las tablas de 2024 desde el 1 de enero de 2025. En el caso que el IPC de 2025 sea superior al 3%, se incrementará hasta un 1%, que se incorporará en las tablas de 2026 (sin atrasos)

Año 2026: Incremento de 2,5% sobre las tablas de 2025 desde el 1 de enero de 2026. En el caso que el IPC de 2026 sea superior al 2,5%, se incrementará hasta un 1%, que se incorporará en las tablas de 2027 (sin atrasos)

Año 2027: Incremento de 2,5% sobre las tablas de 2026 desde el 1 de enero de 2027. En el caso que el IPC de 2027 sea superior al 2,5%, se incrementará hasta un 1%, que se incorporará en las tablas de 2028 (sin atrasos)

Artículo 13.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS FIJAS.

1.-Marzo, julio y navidad.- Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, denominadas marzo, Julio y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajadores cada año y estarán integradas por el salario base del convenio más el plus de promoción económica, en su caso. El período de devengo se producirá:

-la de marzo: durante los 12 meses del año anterior y según salario vigente en dicho período

-la de julio: desde el 1 de julio del año anterior, hasta el 30 de junio del año en curso

-la de navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Estas gratificaciones serán pagaderas del día 10 al día 20 del correspondiente mes.

Artículo 14º.-DE LOS ATRASOS

Los atrasos resultantes, si los hubiere, de la aplicación de las tablas salariales del presente convenios serán satisfechos en la nómina del mes siguiente a la publicación del Convenio en el B.O.P.A.



Artículo 15º.- GRATIFICACIONES POR MOTIVO DE FIESTAS

Las empresas afectadas por este Convenio satisfarán a sus trabajadores con motivo de las fiestas patronales de la localidad, que en Alicante capital será coincidiendo con al Hogueras de San Juan, una gratificación especial que aparece actualizada en la tabla salarial.

Artículo 16º.-PLUS DE PROMOCIÓN ECONÓMICA

Con efectos 1 de enero de 1995 quedó suprimida y sin efecto el devengo del complemento por antigüedad regulado en anteriores convenios.

No obstante se respetará como condición «ad personam» tal complemento a los trabajadores que vengan percibiendo cantidad alguna por este concepto, o estén en curso de percibirla en el tramo temporal correspondiente, que se calculará sobre el salario vigente en fecha 31 de diciembre de 1994 según la categoría profesional ostentada en dicha fecha. Los tramos serán los determinados en el Convenio Colectivo precedente, y las cantidades resultantes serán consolidadas como «plus de promoción económica». Esta cantidad reconocida bajo el concepto «plus de promoción económica» no será objeto de absorción, ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor económico en el futuro.

Artículo 17º.-PREMIO DE FIDELIDAD Y DE SERVICIO A LA EMPRESA

Se establecen unos permisos retribuidos con motivo de fidelidad y de servicio a la empresa para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de 5 años que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años.

Estas licencias se graduarán de la siguiente manera:

- Con más de 20 años en la empresa: Al menos 4 meses de permiso retribuido
- Con más de 15 años en la empresa: Al menos 3 meses de permiso retribuido
- Con más de 10 años en la empresa: Al menos 2 meses de permiso retribuido
- Con más de 5 años en la empresa: Al menos de 1 mes de permiso retribuido

El trabajador que desee acogerse a lo dispuesto en el presente artículo preavisará a la empresa con un mes de antelación.

Artículo 18º.-DIETAS

Para compensar los gastos de manutención de aquellos trabajadores, que por orden de la empresa, hayan de desplazarse a localidades distintas de la habitual, en que radique la empresa para efectuar tareas o realizar



funciones que le son propias , se establece una dieta para la comida, para la cena siempre que el trabajador no pueda realizar sus comidas principales en su domicilio habitual , así como otra dieta si tuviera que pernoctar , siempre que el trabajador no pueda hacerlo en su domicilio por los motivos anteriormente señalados . El importe de las dietas actualizadas para cada anualidad aparecen en la tabla salarial.

Estas cantidades se abonaran sin necesidad de justificación, quedando abierta la posibilidad de que cada empresa según acuerdo particular abone según justificación de gastos.

Asimismo todo trabajador que desarrolle su labor al servicio de la empresa con vehículo propio tendrá en concepto de deterioro y amortización un plus por kilometro respetando en todo caso, las condiciones más beneficiosas de las que se disfrutaran a la firma del presente convenio. El importe del kilometraje aparece actualizado para cada anualidad en la tabla salarial.

Artículo 19º.-PLUS PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores que pasen a pertenecer al grupo 2º realizando tareas propias de las antiguas categorías de auxiliares administrativos, a los tres años pasarán a cobrar el 25% de la diferencia que existe entre el salario del grupo 2º y el del grupo 4º; a los 6 años el 50%; a los 9 años el 75% y a los 12 años cobrarán el salario correspondiente al grupo 4º, pasando automáticamente a dicho grupo.

Los trabajadores que pasen a pertenecer al grupo 2º realizando tareas propias de las antiguas categorías de mozo, a los tres años pasarán a cobrar el 25% de la diferencia que existe entre el salario del grupo 2º y el del grupo 3º; a los 6 años el 50%; a los 9 años el 75% y a los 12 años cobrarán el salario correspondiente al grupo 3º, pasando automáticamente a dicho grupo.

Estos plazos se computarán, para los mozos, desde el 1 de enero de 1998, con independencia de la antigüedad que ostenten hasta ahora.

Artículo 20º.-DESCUENTOS COMERCIALES

El personal comprendido en el presente convenio gozará de un descuento de al menos el 2% en todas las compras que efectúe en los establecimientos de la empresa en las que desarrolle su actividad, así como en aquellas del grupo que se determinen individualmente por cada empresario con un límite de 500 € de compra al mes. Cada empresa determinará si dicho descuento lo aplicará a sus ofertas o no.

Este descuento será exclusivamente personal y destinado al consumo propio. El personal será acreditado por el DNI o a través del medio que cada empresa determine.

Artículo 21º.-PÓLIZA DE SEGURO

Para los casos de invalidez absoluta o gran invalidez y de fallecimiento, por accidente de trabajo se formalizará



póliza de seguro con una cuantía de 24.000 €

Artículo 22º.-AUXILIO POR DEFUNCIÓN

En el caso de fallecimiento de un trabajador, debido a causa natural, la empresa vendrá obligada a abonar a los derechohabientes, por orden que después se Indica, una indemnización equivalente al menos de cuatro meses de salario.

Esta indemnización se pagará únicamente cuando el productor deje algunos de los parientes que a continuación se expresa y por orden de prelación que se indica:

- 1.- Viudo o viuda.
- 2.- Descendientes menores de 18 años o inútiles para el trabajo.
- 3.- Hermanos huérfanos menores de la indicada edad, que estuvieran a su cargo.
- 4.- Ascendientes trabajadores o pensionistas, con tal que sean sexagenarios o incapacitados para el trabajo.

CAPÍTULO III.-.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 23º.-DETALLE DE GRUPOS PROFESIONALES

Grupo 1º

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Ayuda en máquinas vehículos.
- Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.
- Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.
- Recepción, ordenación, y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.
- Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así



como del utillaje necesario en el proceso productivo.

- Trabajo basto sin precisión alguna.

- Ayudante, que es el trabajador que accediendo inicialmente a la empresa auxilia a las distintas secciones, con una duración máxima de 1 año en esta categoría

Se incluyen las antiguas categorías de: aspirantes, Auxiliares de Caja y recaderos , todos ellos menores de 18 años

Grupo 2º

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: - Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

- Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

- Introdutores de datos.

- Tratamiento de textos básicos.

- Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.

- Tareas auxiliares en cocina y comedor.

- Tareas de oficios industriales (electrónica, automatización, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

- Labores elementales en laboratorio.

- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

- Actividades de portería y recepción de personas; anotación y control de entradas y salidas.

- Vendedores sin especialización.

- Telefonista/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.

- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

- Trabajos de reprografía en general; reproducción y calcado de planos.

- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

- Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, líquidas, etc., con ruid de utilización exclusiva.

- Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.

- Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

- Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.

- Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.

- Labores elementales y sencillas en servicio médico.



En este grupo incluimos las antiguas categorías de dependiente; auxiliar administrativo; auxiliar informático; mozo; cobrador; ordenanza; personal de limpieza; envasador conserje; Telefonista; vigilante y portero.

GRUPO 3º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- Manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.
- Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Pago y cobro a domicilio.
- Taquimecanografía.
- Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
- Operación de equipos, telex o facsímil.
- Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
- Grabación y perforación en sistemas informáticos.
- Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o de suministro de servicios generales de fabricación.
- Mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.
- Vendedores avanzados.
- Conducción de máquinas autopropulsadas de elevación, carga o arrastre.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenemos.
- Transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- Toma de datos en procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos preestablecidos.
- Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimiento, histogramas o certificaciones sobre la base de normas generalmente precisas.



- Preparación y montaje de escaparates o similares.
- Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
- Tareas que se realicen dentro de cámaras de congelación (jornada realizada íntegramente dentro de las cámaras)
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase A y B, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías

Es este grupo están incluidas las antiguas categorías de profesional de Oficio de 2º; jefe de grupo, rotulista jefe de sección, así como todo aquel personal que utilice máquinas elevadoras. Se incorporan a este grupo los empleados de cámaras de congelación.

GRUPO 4º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operador de ordenador.
- Taquimecanografía que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consistan en establecer, basándose en documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.
- Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.
- Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de «fax».
- Análisis Físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc.) con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.
- Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.
- Delineación partiendo de información recibida y realización de los tanteos y cálculos necesarios.
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.



- Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- Vendedores especializados.
- Mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales, repuestos, mercancías, etc.
- Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.
- Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.
- Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

En este grupo incluimos las antiguas categorías de vendedor; oficial administrativo; profesional de oficio de 1ª, capataz; y las actividades de autoventa

GRUPO 5º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.
- Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.
- Traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.
- Programador de informática.
- Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, basándose en el plan contable de la empresa.
- Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.).
- Actividades, que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción, que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.
- Delineación con especialización concreta.
- Gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados

En este grupo incluimos las antiguas categorías de Jefe de sucursal, Jefe de almacén y actividades de



supervisor, vendedor avanzado, coordinador de ventas, y viajante.

GRUPO 6º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a escala académica medio que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones informáticas.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.
- Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.
- Gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.
- En este grupo incluimos las antiguas categorías de jefe de personal; jefe de compras; jefe de ventas; jefe de administración; y jefe de división o línea.

GRUPO 7º.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.
- Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de una unidad operatoria.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio o de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Análisis de sistemas informáticos.
- Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.
- Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- Desarrollo y responsabilidad de los resultados.



- Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.
- Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.
- Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Incluimos en este grupo la figura del: Director Comercial; director financiero; Director Administrativo; Titulados Superiores; Gerentes en general.

Artículo 24º.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La dirección de la empresa deberá respetar lo dispuesto en el artículo 39 TRET en materia de movilidad funcional y especificar que las causas para proceder a la movilidad funcional son las técnicas u organizativas que justifiquen la medida. Los ascensos y promociones profesionales deberán ajustarse a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 25º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional para realizar otras funciones no pactadas o reconocidas correspondientes a su grupo profesional, sólo será posible si para desempeñarlas como máximo requieran un proceso simple de formación o adaptación.

La movilidad funcional para realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional sólo será posible si para desempeñarlas como máximo requieran un proceso simple de formación o adaptación, siempre que existiesen razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El cambio de funciones distintas a las anteriormente descritas requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto, la sujeción de lo dispuesto en la Legislación vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 26º.-OPERADORES DE ORDENADOR

Los operadores de ordenadores que trabajen ante pantalla de forma continuada durante toda la jornada laboral



tendrán un descanso de quince minutos distribuidos entre toda la jornada laboral.

TITULO IV.-JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27º.-JORNADA SEMANAL DE TRABAJO.

1.-La jornada de trabajo será de 40 horas semanales. En todos los supuestos, la jornada semanal se realizará de lunes a viernes en mañanas y tardes, y sábado por la mañana.

2.-Excepcionalmente y siempre previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, o en el caso de que no exista dicho órgano de representación previo acuerdo Empresa y trabajadores, que deberá ser aprobado al menos por la mayoría absoluta de éstos en Asamblea convocada a dichos efectos, se podrá habilitar la realización del horario de la jornada semanal a los sábados tarde y/o horario nocturno. Dicho acuerdo se celebrará por escrito y en él constarán las condiciones y en todo caso, su duración, que no podrá exceder de la vigencia del convenio. No obstante, para aquellos centros de trabajo dedicados a la venta directa al cliente y que a la entrada en vigor del presente convenio ya tuvieran un horario comercial que incluya el sábado tarde, se acuerda habilitar la realización del horario de la jornada semanal a los sábados tarde sin necesidad de su negociación con los Representantes Legales de los Trabajadores. En compensación a la habilitación de este horario, el personal que rinda su jornada laboral incluyendo la tarde del sábado, disfrutará de 20 minutos diarios de descanso no recuperable durante todos los días de la misma semana

3- En el caso de los trabajadores empleados para trabajar en cámaras de congelación, su jornada será la siguiente:

- A.- La jornada en cámaras de 0 hasta -5 º, será la normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de 15 minutos.

- B.- En cámaras de -6º hasta -17º, la permanencia en las mismas no superará las seis horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se le concederá un descanso de recuperación de 20 minutos.

- C.- En cámaras de -18º o inferiores con oscilación de más/menos tres grados, la permanencia en las mismas no superará las seis horas. Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de 20 minutos siempre dentro del recinto o instalaciones de la empresa

- D.- Se entiende como periodo de recuperación un lapso de tiempo sin realización de actividad laboral dentro de las cámaras.

- E.- Los descansos de recuperación establecidos en los puntos A,B, y C serán de trabajo efectivo fuera de las cámaras



Artículo 28.- DOMINGOS Y FESTIVOS

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de forma voluntaria. Su compensación podrá ser de las siguientes maneras por mutuo acuerdo entre las partes:

- Incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria en concepto económico.
- Incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria en concepto de descanso.

Las empresas podrán realizar contratos a tiempo parcial, exclusivamente para la prestación de servicio en sábados, domingos y festivos, a razón del valor ordinario del convenio.

Cualquiera cantidad establecida por las empresas más beneficiosas para los trabajadores prevalecerán como garantía «ad personan».

Artículo 29º.-JORNADA ANUAL DE TRABAJO

1.- La jornada anual será de 1.800 horas y 40 horas semanales de promedio.

a.- Con carácter general.

La jornada semanal se realizará de lunes a viernes en mañanas y tardes, y sábado por la mañana. Excepcionalmente y siempre previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, o en el caso de que no exista dicho organo de representación previo acuerdo Empresa y trabajadores, que deberá ser aprobado al menos por la mayoría absoluta de éstos en Asamblea convocada a dichos efectos, se podrá habilitar la realización del horario de la jornada semanal a los sábados tarde y/o horario nocturno.

b.- Centros con venta directa a profesionales

La jornada laboral se realizará en horario de lunes a sábados.

Para todas las empresas que a la entrada en vigor de este convenio se estuvieran prestando servicios la tarde de los sábados, se garantizará a cada trabajador el trabajo alterno (un sábado si y otro no), así como 1 sábado libre cada 4 semanas.

Para las empresas que pretendan implantar este sistema de nuevo, deberán acordarlo con el Comité de Empresa, y si no lo hubiera con sus trabajadores.

c.- Para los supuestos a y b

Los días de descanso semanal serán al menos día y medio ininterrumpido, o 2 días si se disfrutaran de forma alternativa. El descanso semanal también podrá acumularse conforme lo dispuesto en el art. 34.7 y 37 del TRET.

Cabe la posibilidad de distribuir la jornada de manera irregular a lo largo del año en un máximo de 100 horas. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario, no excediendo dicha jornada diaria de 9 horas, pudiendose llegar en época de máxima actividad a las 10 horas.



La empresa preavisará con un mínimo de 7 días de antelación a los trabajadores afectados, tanto las jornadas ampliadas como las compensatorias de la misma.

30.2.-Registro horario

Las empresas adscritas a este convenio, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control, adoptará las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento tanto por el trabajador como por las empresas, de sus obligaciones y deberes laborales, garantizando en cumplimiento de la legalidad vigente el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilidad horaria con el fin de dar cumplimiento al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Estas medidas deberá realizarse con respeto al derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones

Artículo 30º.-VACACIONES

El personal de todas las empresas afectadas por el Convenio, disfrutará del régimen de vacaciones retribuidas: 30 días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para disfrutar pleno de este derecho.

El periodo y la fecha de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

En el supuesto de falta de acuerdo entre las partes para la determinación de las vacaciones, para lo que se tendrá en cuenta las necesidades de la empresa o lo que determina el Estatuto de los Trabajadores, como principio, para el derecho de ocio de los trabajadores, se establece un turno de rotación, tomando en consideración quién optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, perdiendo esta primacía hasta tanto no la ejerza el resto de sus compañeros en la unidad de trabajo.

Las empresas concederán a todos sus trabajadores, sin distinción alguna de categoría ni antigüedad, una gratificación consistente en un día de salario por cada dos años de ejercicio en la empresa, computándose desde el ingreso en la misma.

Esta gratificación se hará efectiva al iniciar el productor sus vacaciones anuales y no podrá exceder de 25 días de sueldo o jornal.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias



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

Artículo 31º.-COBERTURA EMPRESARIAL EN CASO DE I.T.

El personal dado de baja por accidente de trabajo o enfermedad laboral sea o no sustituido por otro trabajador, percibirá de su empresa, durante el tiempo máximo de un año, recibirá el 100% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo. En caso de baja por enfermedad común y accidente no laboral el trabajador recibirá el 50% de la base reguladora durante los tres primeros días, y desde el cuarto día de la baja el 90% de la base reguladora, y durante el tiempo máximo de un año.

Para el cómputo de la retribución en caso de I.T. en relación a los conceptos variables se realizará un promedio de los últimos seis meses.

Será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en todo lo relativo a la periodicidad de los reconocimientos médicos.

El personal de las empresas acogidas al presente convenio deberán poner en conocimiento de la empresa (a su superior jerárquico) el inicio de una situación de IT ,sus prorrogas y las altas médicas con el fin de facilitar la gestión de las mismas por parte de las empresas y coordinar los equipos de trabajo, todo ello respetando el cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1060/2022 de 27 de diciembre por el que se regulan determinados aspectos de gestión de los procesos de incapacidad temporal.

Artículo 32º.-LICENCIAS CON SUELDO

Las licencias con sueldo que establece el presente convenio son las siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio/ unión de hecho
- b) En caso de fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho, hijos o padres de ambos, tendrán derecho a dos días hábiles de licencia retribuida. Si por este motivo el trabajador necesita un desplazamiento, el permiso se amplía a cuatro días. El cómputo de estos días se inicia a partir del primer día laborable posterior al fallecimiento.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo 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.
- d) Tres días para los progenitores que no cumplan los requisitos para el disfrute de los permisos por motivo de nacimiento
- e) Un día por traslado de su domicilio habitual.



- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a los que este disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- h) Dos horas para asistencia médica con justificación de la visita .En el supuesto de excederse de dichas dos horas, se deberá presentar justificación de hora de entrada y salida.
- i) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá acumular tantas horas como días de trabajo tenga reflejados en su planilla anual de trabajo, hasta que su hijo tenga 9 meses y tomarlos de forma continuada a continuación del permiso de maternidad. Los permisos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, serán considerados a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en los casos de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo»
- K) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.
- Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- A los efectos de este artículo, se considerarán días hábiles, todos aquellos días que no coincidan con festivos feriados o de descanso semanal del trabajador.
- Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la Empresa por cualquier otro medio válido legalmente.
- Los permisos y reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por



razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

Las licencias con sueldo del presente artículo comenzarán el día del hecho causante salvo que el hecho causante ocurra en día no laborable, en dicho caso las licencias se iniciarán el primer día laborable inmediatamente posterior para el trabajador/a.

2.- Periodos de descanso con motivo de nacimiento: Permiso por nacimiento y cuidado de menor

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.



Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.



Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 33º.-LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores dispondrán de un día libre al año y remunerado para solucionar problemas personales, sin necesidad de justificar, no pudiendo coincidir dicho día con el comienzo o final de las vacaciones, ni con puentes, siempre y cuando se realice con un preaviso de al menos 2 días laborales.

Esta licencia podrá ser solicitada con el límite diario del 10% de la plantilla de cada centro de trabajo. En los centros con menos de 10 trabajadores, podrá solicitarla uno al día.

Artículo 34º.-LICENCIAS POR FORMACIÓN

El trabajador que hay acreditado su asistencia a cursos oficiales homologados tendrá permiso para ausentarse del centro de trabajo una hora antes de la finalización de la jornada.

Esta licencia sólo podrá afectar al 20% de la plantilla a la vez.

La empresa exigirá justificante de esta asistencia durante la duración del curso.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si los hubiere en la empresa, que sea compatible con sus estudios.

Las horas utilizadas se compensarán a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 35º.-JUBILACIÓN ANTICIPADA

De conformidad con la legislación vigente para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el ciento por ciento de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador jubilado, al amparo del Real Decreto Legislativo mencionado, por otro trabajador receptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato laboral de igual naturaleza al extinguido. Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa, para acogerse a lo estipulado.



Artículo 36º.-ACCIÓN SINDICAL

Se estará a lo dispuesto en la vigente legislación y acuerdos interconfederales. Las empresas descontarán la cuota sindical a todos los trabajadores que lo soliciten por escrito y ratifiquen personalmente la formalización de dicho descuento. La acumulación de horas será posible de unos representantes sindicales hacia otros, siempre que quede debidamente justificado.

Artículo 37º.- UNIFORMES Y REPOSICIÓN DE PRENDAS

Los trabajadores que presten sus servicios cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal así como a todo el personal subalterno, se le facilitarán dos equipos completos de verano y dos de invierno (monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen).

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma, o de la sección a la que pertenece el trabajador

Los trabajadores del grupo 3º que presten sus servicios de manera exclusiva en las cámaras de congelación, deberán estar dotados de las prendas de protección que sean necesarias, y en todo caso su vestuario estará compuesto por tres capas:

- Capa interna: camiseta , calzoncillos y calcetines
- Capa media: Jersey y pantalón de lana
- Capa externa: Ropa especializada (parka, anorak, chaqueta y pantalón)

Con el fin de llevar a cabo un correcto uso de prendas de protección, se establecen las siguientes normas:

- Los vestidos se mantendrán secos y limpios, por lo que habrá que cambiarlos cuando estén húmedos
- Se renovarán periódicamente los vestidos, ya que el desgaste disminuye la eficacia
- Se proporcionará protección para la cabeza (gorro, capucha)
- El calzado de seguridad será antideslizante y con suela aislante
- Se proporcionarán guantes, y cuando las circunstancias así lo motivasen se proporcionarán dos pares de guantes (unos finos y otros gruesos) a fin de mejorar la eficacia del aislamiento térmico de las manos.
- Las chaquetas o parkas recubrirán ampliamente el pantalón.
- Las extremidades de los vestidos irán bien adaptadas a la piel del trabajador mediante banda elástica.

Artículo 38- EXCEDENCIA

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo



público.

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 sólo 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 período 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007 de igualdad entre mujeres y hombres en materia de excedencia.

La excedencia deberá solicitarse con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio de la misma.

CAPITULO V.-CONTRATACIÓN

Artículo 39.- PERÍODO DE PRUEBA

El periodo de prueba será de un máximo de:

- 6 meses, para los grupos 6,7,8, y 9.
- 3 meses para los grupos 5
- resto de grupos:1 mes (en caso de contrato indefinido desde el inicio el periodo de prueba será de 2 meses).

En ningún caso (para todos los grupos) podrá exceder el periodo de prueba del 50% de la duración del contrato.. La I.T. interrumpe el periodo de prueba.

Artículo 40º.-CONTRATOS FORMATIVOS

i. 1.- Contrato para la formación en alternancia

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

b.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y tendrán una retribución mínima del 75% del salario correspondiente a la categoría/grupo profesional del trabajo desempeñado, sin que pueda ser inferior esta cifra al SMI.

Artículo 41º.-CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA, FIJOS DISCONTÍNUOS Y A TIEMPO PARCIAL

Contratos temporales por circunstancias de la producción y sustitución de la persona trabajadora.

Cuando las necesidades de las empresas lo requieran podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción y sustitución de la persona trabajadora, que se regularán, en lo no previsto en este Convenio por el 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.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y 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, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del TRET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.



Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración podrá tener una duración máxima de hasta un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Estos noventa días, no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c.- Contrato fijo discontinuo

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Cada empresa deberá disponer de una regulación de los llamamientos. Si no tuvieran nada regulado, se realizarán utilizando el criterio de la antigüedad.

El llamamiento debe de realizarse por escrito de manera formal a través de los medios que cada empresa tenga establecido (email, sms, etc...).

d.-El Contrato a tiempo parcial.- Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias,



conforme lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42.- EXCEDENCIAS Y CESE EN LA EMPRESA

42.1.-Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

a.- El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del T.R.Estatuto de los trabajadores.

b.- Procedimiento para solicitar excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con 15 días de antelación a la misma. La actividad comprobatoria de la empresa deberá limitarse a verificar la concurrencia de los requisitos que originan el derecho del trabajador a la excedencia, sin que pueda denegar dicho derecho por motivos distintos al cumplimiento de aquéllos.

El plazo para solicitar la reincorporación a la empresa será con al menos 30 días de antelación a la finalización de la excedencia. La empresa deberá responder por escrito a la solicitud de reingreso y de no hacerlo antes de la fecha de incorporación se entenderá a todos los efectos que la empresa no acepta la incorporación solicitada.

En cualquier momento de la excedencia se podrá pactar el retorno anticipado mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

42.2.- CESES

El trabajador que se proponga cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma por escrito duplicado, con 15 días de antelación a su cese, cuya copia deberá ser sellada y firmada por la empresa como acuse de recibo.

Caso de no preavisar con los 15 días de antelación establecido en el párrafo anterior para el cese voluntario, la empresa podrá descontar el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en la comunicación de cese con un límite de 15 días.

La empresa preavisará al trabajador con contrato temporal superior a 6 meses su cese con una antelación de 15 días a la fecha pactada de finalización del contrato, en caso de no preavisar la empresa abonará junto con la liquidación un día de salario por cada día de retraso en la comunicación del preaviso, con el límite de 15 días.

Los trabajadores podrán solicitar con siete días de antelación a la fecha prevista de cese en la empresa una copia de su liquidación, estando la empresa obligada a facilitarla para la comprobación por parte del trabajador. La liquidación será abonada el último día de trabajo.

CAPÍTULO VI.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO



Artículo 43.-PRINCIPIOS GENERALES

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente anexo.

Todo falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 44º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

- Se considerarán como faltas leves:

- la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

- la inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

- la no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

- la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

- los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

- la embriaguez no habitual en el trabajo.

- Se considerarán como faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.



- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual en el trabajo.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- Se considerarán como faltas muy graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) la simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado
 - i) la inobservancia de los servicios mínimos establecidos por la Autoridad Laboral en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso sexual y por razón de sexo, el ciberacoso, así como comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
 - l) la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- II) «Mobbing»

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 45: SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO VII.- SALUD LABORAL

Artículo 46.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral



Será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en todo lo relativo a la periodicidad de los reconocimientos médicos

CAPITULO VIII.- LOS PLANES DE IGUALDAD

Artículo 47.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

Los planes de se desarrollarán conforme lo dispuesto en el R Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el R Decreto 902/2020 , de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Artículo 48.- Acoso Sexual y acoso por razón de sexo

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo considerándose estos una manifestación de la violencia machista en el ámbito laboral, que serán sancionadas como faltas muy graves.

Definiciones: Acoso sexual, es cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1 de la Ley3/2007). Acoso por razón de sexo, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Articulo 7.2de la Ley 3/2007)

Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

b.1.-El acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

a) Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una



persona.

- b) Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- c) Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- d) Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- e) Hacer demandas de favores sexuales.
- f) Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- g) Hacer gestos obscenos.
- h) Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

b.2 El acoso por razón de sexo lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- a) Tener actitudes condescendientes o paternalistas
- b) Proferir insultos basados en el sexo o la orientación sexual de la persona trabajadora
- c) Tener conductas discriminatorias por razón de sexo
- d) Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona e) Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo
- f) Utilizar humor sexista
- g) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo
- h) Hacer chantaje sexual por razón de sexo
- i) Hacer acoso ambiental por razón de sexo

b3.- Las empresas tienen la obligatoriedad, independientemente de su tamaño, de tener medidas de prevención de acoso sexual o por razón de sexo y de arbitrar procedimientos para su prevención.

Se adjunta como anexo 1, un procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo que podrán aplicar todas las empresas acogidas al presente convenio que no posean uno propio.

Disposición adicional Primera. «Principio de Igualdad y no Discriminación»

Dentro de las empresa acogidas a este convenio, los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados ni discriminadas por cuestiones de sexo, ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, condición social, orientación sexual, nacionalidad, enfermedad, por razón de lengua dentro del territorio del Estado Español, discapacidad, siempre que se hallen



en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo que se trate.

Asimismo, se respetará el principio de igualdad en cuanto al acceso al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo haciendo abstracción de la condición de sexo.

Las empresas acogidas a este convenio deberán adoptar medidas dirigidas y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Disposición adicional Segunda. Cuota de reserva y medidas alternativas

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con 50 trabajadores o más, será cubierto por personas con alguna discapacidad según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con discapacidad adecuada al puesto de trabajo.

Disposición Adicional Tercera. Relativo a la violencia de género en las relaciones laborales

Las empresas de este convenio aplicarán con total rigor y máximo respeto y confidencialidad, todas las medidas legales que en relación a supuestos de violencia de género afecten a las trabajadoras del sector y sean de aplicación en el ámbito de sus relaciones laborales.

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá 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.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se ve 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 equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o 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 venía ocupando el trabajador/a. Terminado este periodo el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá



prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. El periodo de suspensión de contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determine los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Disposición adicional cuarta.

Para hacer constar que este texto articulado del convenio colectivo de mayoristas de alimentación ha sido negociado por la representación de la Asociación Provincial de Empresarios Mayoristas de Alimentación, UGT-PV y CCOO-PV, siendo aprobado unánimemente por todos ellos.

Disposición adicional quinta. LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes y las empresas y personal adscrito a este convenio compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, se recomienda:

- Promover plantillas heterogéneas.
- Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Desarrollar las medidas contempladas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en



las empresas, que será de aplicación en lo no previsto en esta disposición.

Disposición adicional sexta. Protocolo de Actuación ante Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos

Para el caso que las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio no tuvieran previsto y/o negociado un protocolo en cumplimiento de lo dispuesto en el RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, podrá aplicar subsidiariamente el siguiente:

1. OBJETIVO

Este protocolo tiene como finalidad establecer medidas preventivas y procedimientos de actuación para minimizar riesgos y garantizar la seguridad de los trabajadores y las instalaciones de la empresa ante situaciones de emergencia derivadas de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos.

2. ALCANCE

Aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes dentro de las instalaciones de la empresa, así como a las operaciones que puedan verse afectadas por estos eventos.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN

3.1. Identificación de Riesgos

- Evaluar los riesgos meteorológicos más frecuentes en la zona: inundaciones, tormentas eléctricas, nevadas, huracanes, olas de calor, etc.
- Mantener actualizados los mapas de riesgo y las vías de evacuación.
- Realizar inspecciones periódicas de las infraestructuras para detectar vulnerabilidades.

3.2. Plan de Información y Formación

- Capacitar al personal sobre los procedimientos de emergencia y primeros auxilios.
- Difundir información sobre los riesgos meteorológicos y las medidas preventivas a través de carteles, correos electrónicos y reuniones informativas.
- Desarrollar simulacros periódicos para evaluar la efectividad del protocolo.

3.3. Recursos y Equipamiento

- Mantener un stock de suministros de emergencia (botiquines, linternas, generadores eléctricos, mantas, agua potable, etc.).
- Asegurar que los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos satelitales) estén operativos.
- Implementar medidas de refuerzo estructural en zonas vulnerables.

4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN SEGÚN EL FENÓMENO METEOROLÓGICO

4.1. Tormentas Eléctricas y Fuertes Vientos

- Suspender actividades al aire libre y refugiarse en zonas seguras.



- Desconectar equipos eléctricos sensibles para evitar daños.
- Evitar el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos en espacios abiertos.

4.2. Inundaciones

- Desconectar la energía eléctrica en áreas propensas a inundación.
- Evacuar según las rutas establecidas y dirigirse a zonas elevadas.
- No transitar por zonas con acumulaciones de agua que puedan ocultar peligros.

4.3. Nevadas y Olas de Frío

- Utilizar vestimenta adecuada y reforzar el aislamiento térmico en instalaciones críticas.
- Evitar desplazamientos innecesarios y garantizar el acceso a fuentes de calor seguras.
- Disponer de provisiones básicas ante posibles bloqueos de carreteras.

4.4. Olas de Calor

- Promover la hidratación frecuente y evitar la exposición prolongada al sol.
- Reducir las actividades físicas intensas en horarios de alta temperatura.
- Garantizar la ventilación adecuada en espacios cerrados.

4.5. Terremotos

- Aplicar la regla de «agacharse, cubrirse y sujetarse» en caso de movimientos sísmicos.
- Evacuar el edificio solo cuando sea seguro y seguir las rutas establecidas.
- Revisar las instalaciones tras el sismo para detectar posibles daños estructurales.

5. RESPUESTA Y RECUPERACIÓN POST-EVENTO

- Activar un grupo de Emergencias de la empresa para evaluar daños y coordinar la respuesta.
- Brindar asistencia a los empleados afectados y garantizar la comunicación con sus familiares.
- Implementar un plan de reanudación de actividades basado en la evaluación de seguridad.

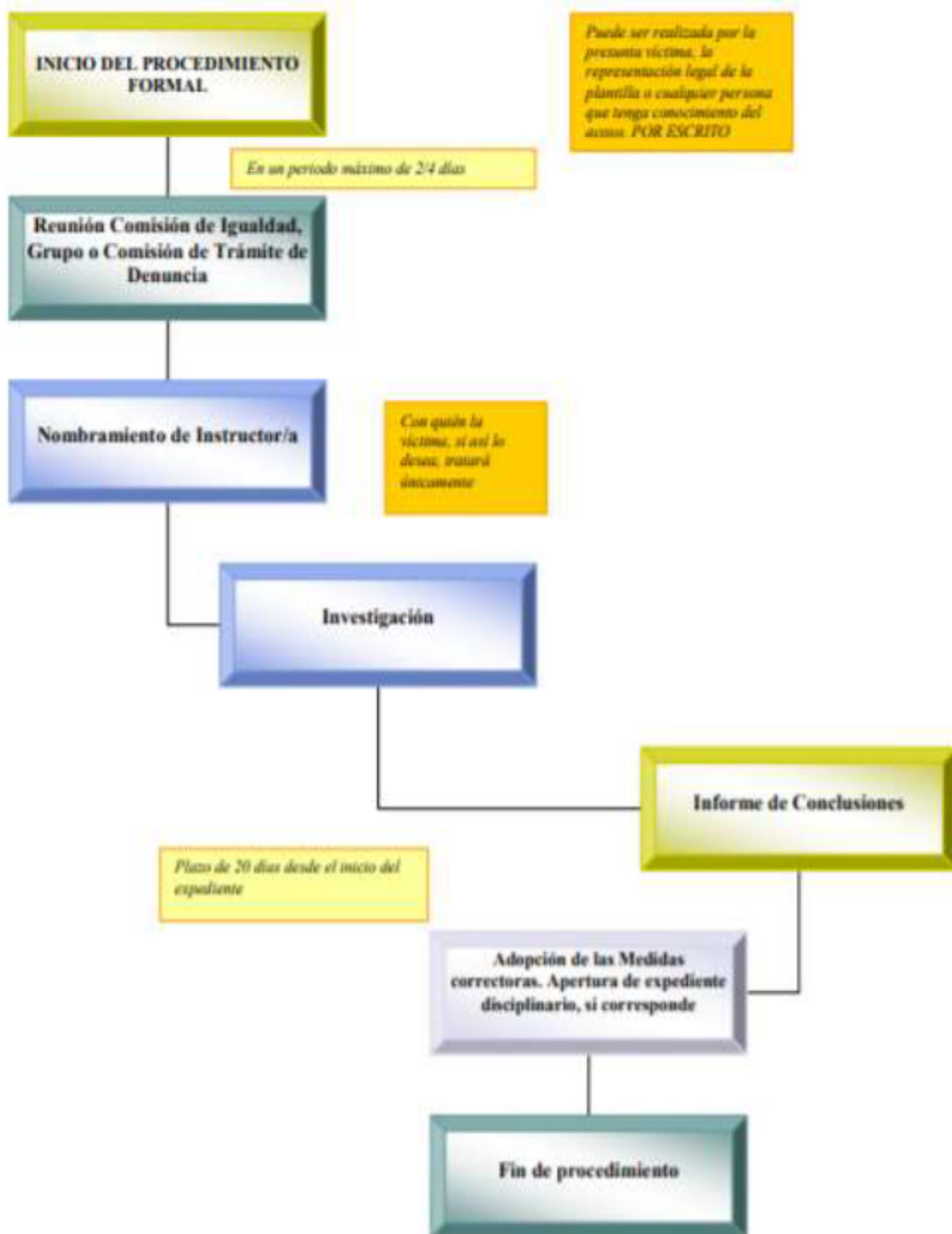
Este protocolo deberá ser revisado y actualizado periódicamente para garantizar su efectividad.

DISPOSICIÓN FINAL.

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación del presente convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres de conforme con lo establecido en el artículo 85.2 del TRET y la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

ANEXO 1.- Procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de

acoso sexual o por razón de sexo





ANEXO 2.





TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2025

	ANUAL 2025			
	2025	salariox15	Patrona	TOTAL
Grupo 1	1089,80	16.347,13	228,87	16.576
Grupo 2	1089,80	16.347,13	228,87	16.576
Grupo 3	1117,32	16.759,80	228,87	16.988,67
Grupo 4	1191,08	17.866,20	228,87	18.095,07
Grupo 5	1315,97	19.739,55	228,87	19.968,42
Grupo 6	1500,78	22.511,70	228,87	22.740,57
Grupo 7	1609,42	24.141,30	228,87	24.370,17
Comida	14,70			
Cena	14,70			
Pernoctar	35,26			
Kilómetro	0,24			

TABLAS PROVISIONALES 2026 Y 2027

	ANUAL 2026			
	2026	salariox15	Patrona	TOTAL
Grupo 1	1117,05	16.755,68	234,59	16.990,27
Grupo 2	1117,05	16.755,68	234,59	16.990,27
Grupo 3	1145,25	17.178,80	234,59	17.413,39
Grupo 4	1220,86	18.312,86	234,59	18.547,45
Grupo 5	1348,87	20.233,04	234,59	20.467,63
Grupo 6	1538,30	23.074,49	234,59	23.309,08
Grupo 7	1649,66	24.744,83	234,59	24.979,42
Comida	15,07			
Cena	15,07			
Pernoctar	36,14			
Kilómetro	0,24			

	ANUAL 2027			
	2027	salariox15	Patrona	TOTAL
Grupo 1	1144,97	17.174,57	240,46	17.415,02
Grupo 2	1144,97	17.174,57	240,46	17.415,02
Grupo 3	1173,88	17.608,26	240,45	17.848,72
Grupo 4	1251,38	18.770,68	240,45	19.011,13
Grupo 5	1382,59	20.738,86	240,45	20.979,32
Grupo 6	1576,76	23.651,35	240,45	23.891,81
Grupo 7	1690,90	25.363,45	240,45	25.603,91
Comida	15,44			
Cena	15,44			
Pernoctar	37,04			
Kilómetro	0,25			



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS DE ALIMENTACION DE ALICANTE				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 121 de 28/06/2019)				
Artículo 30º.-JORNADA ANUAL DE TRABAJO.				
La jornada anual será de	1800	horas ...		
Artículo 13º.- INCREMENTO SALARIAL. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.				
TABLA 2018:				
Grupo 1	SMI			
Grupo 2	901.52			
Grupo 3	957.44			
Grupo 4	1,020.63			
Grupo 5	1,127.65			
Grupo 6	1,286.02			
Grupo 7	1,379.10			
Patrona	196.11			
Comida	12.60			
Cena	12.60			
Pernoctar	30.22			
Kilómetro	0.21			



Artículo 19º.-DIETAS para 2018.				
Para compensar los gastos de manutención de aquellos trabajadores, que por orden de la empresa, hayan de desplazarse a localidades distintas de la habitual, en que radique la empresa para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias , se establece				
... una dieta de	12.60	euros para la comida,		
	12.60	euros para la cena ...		
... otros	30.22	euros si tuviera que pernoctar, ...		
... plus por kilometro de al menos	0.207	euros ...		
CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 223 de 23/11/2021)				
Artículo 13.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS FIJAS	3			
Artículo 15º.- GRATIFICACIONES POR MOTIVO DE FIESTAS	196.7	euros para 2019-20		
Artículo 18º.-DIETAS para 2019-20				



dieta de	12.64	euros para la comida,		
	12.64	euros para la cena		
otros	30.31	euros si tuviera que pernoctar		
... vehículo propio ... plus por kilometro	0.207	euros		
Artículo 29º.-JORNADA ANUAL DE TRABAJO	1800	horas		
Artículo 40º.-CONTRATOS FORMATIVOS				
CONTRATO EN PRACTICAS	70%			
y	80%	del salario ... durante el primer, y segundo año de vigencia del contrato		
CONTRATO PARA LA FORMACION:				
... salarios será del	80%			
y	90%	durante el primer, y segundo año de vigencia		
ANEXO 2.- TABLAS SALARIALES				
ANUAL 2019/20				
	2019/2020	salariox15	Patrona	TOTAL
Grupo 1	SMI	SMI	196.70	SMI+196,7
Grupo 2	904.22	13,563.30	196.70	13,760.00
Grupo 3	960.31	14,404.65	196.70	14,601.35
Grupo 4	1,023.70	15,355.50	196.70	15,552.20



Código convenio	03000325011982			
Artículo 13.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS FIJAS				
	3	integradas por el salario base del convenio más el plus de promoción económica, en su caso		
Artículo 15º.-GRATIFICACIONES POR MOTIVO DE FIESTAS				
	1	en la tabla salarial		
Artículo 29º.-JORNADA ANUAL DE TRABAJO				
La jornada anual será de	1800	horas y 40 horas semanales de promedio		
Artículo 30º.-VACACIONES				
gratificación	1	consistente en un día de salario por cada dos años de ejercicio en la empresa, computándose desde el ingreso en la misma ... no podrá exceder de 25 días de sueldo o jornal		



ANEXO 2. TABLAS SALARIALES				
	2023	ANUAL 2023 . salario x 15	Patrona	TOTAL
Grupo 1	993.82	14,907.37	212.63	15,120.00
Grupo 2	1,000.50	15,007.37	212.63	15,220.00
Grupo 3	1,038.07	15,571.05	212.63	15,783.68
Grupo 4	1,106.59	16,598.85	212.63	16,811.48
Grupo 5	1,222.62	18,339.30	212.63	18,551.93
Grupo 6	1,394.33	20,914.95	212.63	21,127.58
Grupo 7	1,495.25	22,428.75	212.63	22,641.38
Comida	13.66			
Cena	13.66			
Pernoctar	32.76			
Kilómetro	0.22			
	2024	ANUAL 2024. salario x 15	Patrona	TOTAL
Grupo 1	1,038.54	15,578.13	222.20	15,800.33
Grupo 2	1,045.52	15,682.84	222.20	15,905.04
Grupo 3	1,084.78	16,271.75	222.20	16,493.95
Grupo 4	1,156.39	17,345.80	222.20	17,568.00
Grupo 5	1,277.64	19,164.57	222.20	19,386.77
Grupo 6	1,457.07	21,856.12	222.20	22,078.32
Grupo 7	1,562.54	23,438.04	222.20	23,660.24



Comida	14.27			
Cena	14.27			
Pernoctar	34.23			
Kilómetro	0.23			
\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 208 de 31/10/2025)				
Código	03000325011982			
Artículo 13.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS FIJAS. Artículo 15º.- GRATIFICACIONES POR MOTIVO DE FIESTAS. Artículo 30º.-VACACIONES				
Se establecen	5	gratificaciones extraordinarias		
Marzo	del día 10 al día 20 de marzo	salario base + plus de promoción económica	durante los 12 meses del año anterior y según salario vigente en dicho período	
Julio	del día 10 al día 20 de julio	salario base + plus de promoción económica	desde el 1 de julio del año anterior, hasta el 30 de junio del año en curso	



Navidad	del día 10 al día 20 de diciembre	salario base + plus de promoción económica	del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso	
Gratificación por fiestas patronales		tabla salarial		
Gratificación de vacaciones	al iniciar el productor sus vacaciones anuales	un día de salario por cada dos años de ejercicio sin exceder 25 días de sueldo o jornal		
Artículo 28.- DOMINGOS Y FESTIVOS				
Incremento del	25.00 %	sobre el valor de la hora ordinaria en concepto económico		
Artículo 29º.-JORNADA ANUAL DE TRABAJO				
será de	1800	horas		
Artículo 30º.-VACACIONES				
DÍAS NATURALES	30			
Gratificación de vacaciones	al iniciar el productor sus vacaciones anuales	un día de salario por cada dos años de ejercicio sin exceder 25 días de sueldo o jornal		
ANEXO 2				



TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2025				
		ANUAL 2025		
	2025	salario x 15	Patrona	TOTAL
Grupo 1	1,089.80	16,347.13	228.87	16,576.00
Grupo 2	1,089.80	16,347.13	228.87	16,576.00
Grupo 3	1,117.32	16,759.80	228.87	16,988.67
Grupo 4	1,191.08	17,866.20	228.87	18,095.07
Grupo 5	1,315.97	19,739.55	228.87	19,968.42
Grupo 6	1,500.78	22,511.70	228.87	22,740.57
Grupo 7	1,609.42	24,141.30	228.87	24,370.17
Comida	14.70			
Cena	14.70			
Pernoctar	35.26			
Kilómetro	0.24			
TABLAS PROVISIONALES 2026 Y 2027				
		ANUAL 2026		
	2026	salario x 15	Patrona	TOTAL
Grupo 1	1,117.05	16,755.68	234.59	16,990.27
Grupo 2	1,117.05	16,755.68	234.59	16,990.27
Grupo 3	1,145.25	17,178.80	234.59	17,413.39
Grupo 4	1,220.86	18,312.86	234.59	18,547.45
Grupo 5	1,348.87	20,233.04	234.59	20,467.63



Grupo 6	1,538.30	23,074.49	234.59	23,309.08
Grupo 7	1,649.66	24,744.83	234.59	24,979.42
Comida	15.07			
Cena	15.07			
Pernoctar	36.14			
Kilómetro	0.24			
		ANUAL 2027		
	2027	salario x 15	Patrona	TOTAL
Grupo 1	1,144.97	17,174.57	240.46	17,415.02
Grupo 2	1,144.97	17,174.57	240.46	17,415.02
Grupo 3	1,173.88	17,608.26	240.45	17,848.72
Grupo 4	1,251.38	18,770.68	240.45	19,011.13
Grupo 5	1,382.59	20,738.86	240.45	20,979.32
Grupo 6	1,576.76	23,651.35	240.45	23,891.81
Grupo 7	1,690.90	25,363.45	240.45	25,603.91
Comida	15.44			
Cena	15.44			
Pernoctar	37.04			
Kilómetro	0.25			