

Convenio Colectivo Supermercados y Autoservicios de Castellón

ÁREA	Castellón	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	12001375011988	ACTUALIZACIÓN	2023/09/12
VIGENCIA	2022/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 113 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-supermercados-y-autoservicios-de-castellon/		

Resumen

Convenio Colectivo Supermercados y Autoservicios. Última actualización a: 12-09-2023 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2026. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOP 113 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 113 - 12 de septiembre de 2023)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las EMPRESAS DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS de la provincia de Castellón, código 12001375011988, acordado en acta de fecha 10 de julio de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:



PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Castelló de la Plana a 31 de agosto de 2023

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.

JOSÉ VICENTE ANDRÉS PEÑARROJA.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2022-2026.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación.

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra parte por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Ámbito funcional Se registrarán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, se dediquen a la actividad de Supermercados, Autoservicios y Detallistas de alimentación en régimen de autoservicios.

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

- 4711: Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco.

- 4729. Otro comercio al por menor de productos alimenticios en establecimientos especializados Los CNAEs detallados anteriormente podrán ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Ámbito personal y territorial El presente Convenio Colectivo de trabajo afecta a la totalidad de las empresas y centros de trabajo de su ámbito funcional ubicados en la provincia de Castellón, incluso aquellas que puedan tener su implantación durante la vigencia del presente Convenio. Así mismo incluye a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los



Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

Ámbito Temporal El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y expirará el día 31 de diciembre de 2026, excepto en las materias para las que se señala expresamente una vigencia distinta.

Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos.

1. El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, en el plazo de un mes anterior a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

3. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 9558 de 21.03.2023) o norma que lo sustituya. Y siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados en dicho Acuerdo.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas a título personal con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente Convenio. Los complementos de puesto de trabajo establecidos en las Empresas se regirán por sus propias normas.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y legislación aplicable.

1. El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 9558 de 21.03.2023), o norma que lo sustituya.

2. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le



sean de aplicación.

Artículo 5.- Comisión Paritaria.

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

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

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, estableciéndose a tal fin el correo electrónico laboral@ fedacova.org.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

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

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.



b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores/ as) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

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

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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



aplicar en la empresa.

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

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

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 7. Procedimiento 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 del presente Convenio Colectivo.

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

CAPITULO II IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES.

Artículo 8. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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



2. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en las empresas afectadas por la citada norma, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, de acuerdo con la normativa de aplicación, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:

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

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

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

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

e. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por



sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 9. Violencia de género.

1. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras.

Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En todo lo no recogido en el presente artículo sobre la materia, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

CAPITULO III ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN.

Artículo 10. Fomento de la empleabilidad juvenil.

1. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba el trabajador cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores de la adopción de la medida.



2. Las personas trabajadoras que acrediten los requisitos exigidos legalmente para acceder a la jubilación parcial podrán acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial según el régimen jurídico previsto en el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de jubilación parcial, se estará en todo caso a lo previsto legalmente en esta materia.

Artículo 11. Contratación a tiempo parcial.

1. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

3. Las empresas informarán a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que éstos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. A tal fin darán traslado de las vacantes existentes a la representación Legal de los Trabajadores.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el presente apartado deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la Empresa, teniendo prioridad las del personal que hubiera pactado la realización de horas complementarias. La denegación de la solicitud deberá ser notificada al trabajador por escrito y de manera motivada.

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

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

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

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

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las



siguientes circunstancias:

1. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
 2. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 3. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

- i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- k) En materia de consolidación de horas complementarias, a partir de 1 de enero de 2023 las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar el cincuenta por ciento del número de horas realizadas en un periodo de dos años sobre las inicialmente contratadas. Se excluirán únicamente las que resulten de ampliaciones temporales del contrato o de las horas complementarias utilizadas para prestar servicios en las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el Artículo 15 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que se produzca la consolidación será necesario que la persona trabajadora manifieste su voluntad expresa, debiendo la empresa proceder a novar el contrato para garantizar la nueva jornada contratada.

Artículo 12. Contrato formativo.

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



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

a) La retribución no podrá ser inferior al 65 por ciento el primer año ni al 85 por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

Artículo 13. Contrato de duración determinada.

1. Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de hasta un año.

2. Cuando se trate de atender a las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere por derivar de las vacaciones anuales, la duración prevista se ajustará al calendario de vacaciones elaborado conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 14. Contrato fijo discontinuo.

1. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará de acuerdo con los pactos existentes en las empresas, y en su defecto, con arreglo a los siguientes criterios objetivos y formales:

A. El llamamiento se realizará durante la campaña en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.



B. El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional, que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

C. El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará con una antelación, al menos, de 5 días naturales a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Artículo 15. Período de prueba.

Se establece los siguientes periodos de prueba:

- Grupo 1: quince días laborables.
- Grupos 2 y 3: tres meses.
- Grupos 4 y 5: seis meses.

En el caso de contratación inicial por contrato indefinido se establece un período de prueba de tres meses para los Grupos 1, 2 y 3, y de seis meses para los Grupos 4 y 5.

Tendrán derecho a una indemnización de dos días por cada mes trabajado, a partir del primero y hasta un máximo de cuatro días si no superan el período de prueba.

El período de prueba será de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el mismo.

Artículo 16. Trabajo a distancia.

Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 17. Ceses.

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

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

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo de duración determinada sea superior a un año y con la excepción de los contratos de sustitución.

CAPITULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.



Artículo 18. Clasificación profesional.

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan las personas trabajadoras.
3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.
4. Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.
5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 19. Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
 - a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
 - b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
 - d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
 - f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los



diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 20. Grupos Profesionales.

Grupo profesional I.

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación.
2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Básico.

Grupo profesional II.

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada.
2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Básico, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III.

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/ trabajadoras que los desempeñan, comportando la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.
2. Criterios específicos: se asignará este grupo cuando se desarrollen trabajos que requieren especialización, conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, y un mayor nivel de complejidad concretado en las Descripciones de Puesto de Trabajo que se establezcan en las empresas y acreditado mediante las pruebas de aptitud que correspondan.
3. Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada equivalentes a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional IV.

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.



2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia dilatada en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional V.

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos a través de una experiencia acreditada equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con formación específica en el puesto de trabajo.

En la disposición transitoria del presente Convenio Colectivo se establece encuadramiento de las categorías profesionales reguladas en el artículo 9 del Convenio Colectivo de las empresas de supermercados y autoservicios de la provincia de Castellón en el sistema de clasificación profesional por Grupos que se regula en este artículo, con vigencia específica desde 1 de enero de 2023.

Movilidad funcional.

La movilidad funcional se llevará cabo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Adscripción a centros de trabajo en la empresa.

1. Cuando por razones organizativas o productivas, se destine a una persona trabajadora a un centro de trabajo distinto del habitual y radicado en el ámbito de la Provincia de Castellón, la empresa deberá preavisar con 48 de antelación, y considerará el tiempo empleado en el desplazamiento como efectivamente trabajado cuando ello sea necesario para dar cumplimiento al horario de apertura y cierre del centro de destino.

2. En el supuesto de desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir los gastos de desplazamiento y media dieta, si no puede realizar la comida de mediodía en su domicilio habitual, todo ello con el valor que se expresa a continuación:

	Plus por desplazamiento y locomoción
Utilizando vehículo de la empresa	-



Utilizando vehículo propio o transporte público (valor por km recorrido en viaje de ida y vuelta)	0,25 euros
Dieta completa	23,75 euros
Media dieta	10,45 euros

CAPITULO V ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 21. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual o de 1790 horas anuales, de Lunes a Sábado, incluido la jornada de la tarde y según la distribución que efectúe la empresa, previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras; en caso de no haber acuerdo, será el marcado por la empresa.

El exceso de jornada se compensará o bien retribuido a precio de hora extraordinaria o bien en tiempo de descanso equivalente a la hora extraordinaria, siempre de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

No obstante ello, las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo necesarios para la iniciación o terminación de la actividad, deberán realizar la jornada laboral que la empresa determine para poder tener a punto la actividad comercial en el momento de la presencia del público, considerándose las mismas como toma y deje del servicio.

Así mismo la totalidad de las personas trabajadoras se obligan a realizar, fuera de la jornada laboral, las labores propias de Inventario General, dos veces al año y de Sección cada treinta días, computándose el exceso de jornada como horas estructurales de obligado cumplimiento.

El medio día, de descanso, además del domingo se podrá acumular a cualquier día laboral de la semana y obligatoriamente se disfrutará a la semana siguiente y el día pendiente en un plazo de un mes a elección de la persona trabajadora.

Artículo 22. Registro de jornada.

En relación con la obligación del registro de jornada, los medios para tal fin serán preferentemente electrónicos y en su defecto manuales, permitiendo registrar el inicio y fin de la jornada laboral diaria de cada persona trabajadora, de forma objetiva y fiable; sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se pueda establecer, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el acceso a dicho registro en los términos indicados en el mismo.

Artículo 23. Calendario laboral.

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



de cada año.

Artículo 24. Flexibilidad horaria.

La empresa podrá disponer hasta un máximo del siete por ciento del calendario laboral anual, variando la jornada inicialmente establecida, respetando el descanso entre jornadas, de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) La empresa preavisará al trabajador con un preaviso mínimo de cinco días naturales el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

b) Podrán realizarse un máximo de 9 horas diarias de jornada.

No obstante lo anterior, y únicamente en periodos de máxima actividad de la empresa, podrán realizarse hasta 10 horas diarias en una misma jornada, si bien ello podrá llevarse a cabo un día a la semana.

c) Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de cuatro meses desde que se produzcan.

d) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma, salvo pacto en contrario.

e) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los/las trabajadores/as afectados, dentro de los veinte días siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador/a no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

f) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos bien porque administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, o bien para la realización de inventarios en tales fechas. Tampoco será de aplicación en el caso de aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de guarda legal si no existe acuerdo.

Artículo 25. Vacaciones anuales.

Las vacaciones reglamentarias anuales, tendrán una duración de treinta días naturales que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; excepto en zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de octubre de cada año; debiendo confeccionar el calendario vacacional las empresas junto con los representantes legales de los trabajadores y exponer dicho calendario en el mes de Enero. En las empresas donde no haya representación sindical, las vacaciones se pactarán con el trabajador, atendiendo a los mismos criterios establecidos anteriormente.



El período vacacional podrá ser fraccionado únicamente en dos, siendo uno de ellos como mínimo de 15 días y dentro del período comprendido en las fechas marcadas en el párrafo anterior (entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; excepto en zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de octubre), el otro período será pactado de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Las vacaciones no se iniciarán en festivo ni domingo.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, adopción o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 26. Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de la aplicación directa de las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (BOE de 29 de junio de 2023), la persona trabajadora tendrá derecho a los permisos que se regulan en el presente artículo.

Con el fin de adecuar las previsiones del presente convenio colectivo a la regulación legal vigente de directa aplicación, la comisión negociadora se reunirá en el mes siguiente a la publicación de la convalidación del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio por el Congreso de los Diputados, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 de la Constitución.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de los permisos y licencias siguientes:

1. En los casos de nacimiento de hijos o adopción, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de 3 días a partir del hecho causante, ampliable en un día más en el caso de existir complicaciones en el parto. En caso de desplazamiento el permiso será de 4 días.

El disfrute de este permiso es incompatible y excluyente con el permiso de nacimiento de hijo de manera que, si se disfruta de éste, no se tendrá derecho a los días contemplados en este apartado.

2. Dos días al año, y con justificación del correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise asistir o acompañar a familiares dependientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad al médico de cabecera.

Este permiso será por el tiempo necesario y con justificación del mismo cuando la visita médica sea a cualquier especialista médico.



3. 15 días por matrimonio.
4. Dos días por fallecimiento de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la provincia de Castellón el permiso será de 4 días.
5. Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro días en caso de desplazamiento.
6. Dos días por traslado de domicilio.
7. Un día por matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Las parejas de hecho, administrativamente registradas, tendrán derecho a los mismos permisos que el resto de trabajadores.

Artículo 27. Formación profesional en el trabajo.

Se estará a lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI RETRIBUCIONES.

Artículo 28. Salario.

1. Los salarios que percibirán las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo y en razón al rendimiento normal que efectúen durante su jornada de trabajo para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, según su encuadramiento profesional, se consignan a continuación, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Las retribuciones del año 2022 se rigen por lo dispuesto en el acta de la Comisión negociadora publicada en el Boletín oficial de la Provincia de Castellón, número 135, de 10 de noviembre de 2022.

b) Año 2023: Con efectos desde el 1 de enero de 2023, a fin de adecuar las retribuciones al SMI de dicho año y para establecer las diferencias entre los diferentes Grupos profesionales, se pacta el incremento no lineal del 4,00% que da como resultado la siguiente tabla:

Grupo	Mensual	Anual 2023
G5	1.645,47	24.682,11
G4	1.172,96	17.594,33
G3	1.083,50	16.252,57



G2	1.017,35	15.260,30
G1	1.008,00	15.120,00

c) Año 2024: Con efectos desde el 1 de enero de 2024 un incremento del 3,00 %:

Grupo	Mensual	Anual 2024
G5	1.694,83	25.422,51
G4	1.208,15	18.122,18
G3	1.116,01	16.740,22
G2	1.047,87	15.718,10
G1	1.038,24	15.573,60

d) Año 2025: Con efectos desde el 1 de enero de 2025 un incremento del 3,00 %:

Grupo	Mensual	Anual 2025
G5	1.745,68	26.185,26
G4	1.244,39	18.665,78
G3	1.149,49	17.242,42
G2	1.079,31	16.189,70
G1	1.069,39	16.040,85

e) Año 2026: Con efectos desde el 1 de enero de 2026 un incremento del 2,00 %:

Grupo	Mensual	Anual 2025
G5	1.780,59	26.708,91
G4	1.269,28	19.039,13
G3	1.172,48	17.587,27
G2	1.100,90	16.513,55
G1	1.090,78	16.361,70

2. Al finalizar la vigencia de este Convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior al 12,00%, en cuyo caso la diferencia se aplicará hasta un máximo del 3% y los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar el incremento de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 con dicha diferencia.

3. Se fija un plazo de tres meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que las empresas abonen la liquidación de atrasos salariales poniéndose al corriente de los resultantes por la aplicación de este convenio.



Artículo 29. Pagas extraordinarias.

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo y en su caso, el complemento de antigüedad.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora. En caso contrario se devengarán y abonarán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

a) La paga de invierno (Navidad): se abona no más tarde del 21 de diciembre y su devengo es desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

b) La paga de verano: se abona no más tarde del 15 de julio y su devengo es desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio.

c) La tercera paga: se abona en el mes de marzo y su devengo corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 30. Complementos.

Antigüedad.

El Plus relacionado con la antigüedad en las empresas se establece de la siguiente forma:

Los trabajadores con más de 8 años de antigüedad en la empresa seguirán percibiendo las cantidades económicas que hayan devengado al 31 de diciembre de 1994, sin aumento alguno. Aquellos trabajadores que no hayan cumplido los 8 años de antigüedad en la empresa al 31-XII-1994 tendrán limitados el número de cuatrienios a percibir a 2 cuatrienios, valorándose a cada cuatrienio a razón de 24,04 euros, cifra que no sufrirá aumento alguno en los sucesivos años y convenios.

CAPITULO VII SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA, SALUD LABORAL Y MEJORAS SOCIALES.

Artículo 31. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente.

En caso de baja por accidente de trabajo, se abonará el 100% de la base reguladora desde el primer día, con un tope de dos mensualidades.

En caso de hospitalización como consecuencia del accidente de trabajo esta garantía se extenderá por el tiempo que dure la baja.



Artículo 32. Premio por cese en la empresa.

Para premiar la fidelidad y permanencia se pacta que aquellas personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar la persona trabajadora fehacientemente a la empresa su decisión.

Artículo 33. Salud Laboral.

Obligaciones de las empresas.

Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

Obligaciones de las personas trabajadoras.

Corresponde a cada persona trabajadora, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior/a jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación



que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

f) Cooperar con el empresario/a para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 34. Protección a la maternidad.

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la



lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 35. Uniformes de trabajo.

Las empresas entregarán a sus personas empleadas dos uniformes de verano y dos de invierno completos al año, que serán los adecuados a cada puesto de trabajo. En defecto de acuerdo en el seno de la Empresa, la equipación de verano se entregará no más tarde del 31 de mayo, y la de invierno no más tarde del 30 de septiembre.

El uso de estos uniformes será obligatorio, prohibiéndose utilizarlos fuera de la actividad laboral, comprometiéndose a su limpieza.

Con carácter excepcional, y para supuestos de deterioro justificado de los uniformes de trabajo, podrá entregarse a cada persona trabajadora aquella prenda que se haya deteriorado, con el máximo de un uniforme más al año.

Será obligación de la persona trabajadora cuidar sus prendas de trabajo, y asimismo deberá devolver los uniformes a la empresa a la finalización de la relación laboral.

CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES.

Artículo 36. Acción sindical.

1. Con carácter general se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 37. Crédito horario.

Los delegados/as o miembros del comité podrán, sin exceder del máximo legal, cederse entre sí parte o la totalidad del crédito horario que les corresponda, siempre y cuando exista un preaviso de treinta días por parte del sindicato al que pertenezcan.

Se establecerán a nivel de empresas pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del



comité y delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comité como componente de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

Sin rebasar el máximo podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Las personas integrantes del Comité de Empresa, o Delegados y Delegadas de Personal, dispondrán personalmente del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación previsto en la legislación vigente, salvo en las empresas de 6 a 100 personas trabajadoras, donde será de diecisiete horas. A estos efectos, no se contabilizarán las reuniones que se produzcan por iniciativa de la Empresa, las cuales deberán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral.

Artículo 38. Comité inter-centros.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de constituir un Comité Intercentros en las empresas afectadas por el presente convenio.

Dicho Comité tendrá la facultad de resolver todas aquellas materias de su competencia que afecten a más de un centro de trabajo.

El referido Comité Intercentros tendrá una duración máxima de cuatro años, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico periodo que, bien a nivel de empresa, bien a través de los futuros convenios colectivos, se pacte entre las partes social y empresarial.

Estará compuesto por un máximo de 13 integrantes, en función del número total de personas trabajadoras con arreglo a la escala siguiente:

Personas Trabajadoras	Integrantes C. I.
De 50 a 100	3
De 101 a 250	5
De 251 a 500	7
De 501 a 750	9
De 751 a 1000	11
De 1001 en adelante	13

Asimismo, los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos del Comité o Delegados de Personal. En todo caso, deberá guardar la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales



obtenidos en cada empresa. A tal efecto, el colectivo total de representantes (miembros de Comité o Delegados de Personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores homogéneos con representación, y cada grupo designará al número de miembros del Comité Intercentros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

- Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto motu proprio como por imposición de la normativa vigente, a los representantes legales de los trabajadores, acusando recibo de las mismas.
- Facultad de dirigir a la empresa todas aquellas comunicaciones, notificaciones y documentos sobre cuestiones que se planteen y afecten a más de un centro de trabajo.

La composición del Comité Intercentros se publicará en los tabloneros de anuncios.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras de la Empresa.

CAPITULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 39. Faltas.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que a continuación se establecen.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves:

- 1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos, no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio que repercutan en el ámbito laboral.
- 6) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 7) No informar a tiempo la situación de alta, baja y confirmación cuando el trabajador/a se encuentre en situación de I.T.



8) La no utilización de los equipos de protección individual que el empresario, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, haya proporcionado.

9) No informar de los desperfectos en la maquinaria y herramientas a la empresa.

2. Faltas graves:

1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4) Descuido importante en la conservación del género o artículos del establecimiento.

5) Falta notoria de respeto o consideración al público.

6) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre siempre que hayan sido comunicadas formalmente.

7) Aceptar regalos de proveedores de la empresa.

3. Faltas muy graves:

1) Más de diez faltas, de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de seis meses, o veinte durante el año.

2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona, al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta.

3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

6) Revelar elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7) La competencia desleal bajo cualquier fórmula.

8) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a quienes desempeñen funciones de jefatura o a sus familiares, así como a los compañeros/as o subordinados/ as y familiares de éstos.

9) La falta de aseo, siempre que sobre ello hubiese mediado amonestación previa a la persona trabajadora o sea de tal índole que motive quejas de los compañeros y compañeras verificadas, en su caso, por el Servicio de Prevención.

10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.



- 11) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- 12) La impuntualidad no justificada a la entrada o abandono del trabajo, debidamente advertida, en 10 ocasiones durante 6 meses o 20 durante 1 año.
- 13) Así como cualquier falta que figure como motivo tipificado como causa de despido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Sanciones.

- Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días. Despido.

Artículo 41. Prescripción.

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Las categorías profesionales reguladas en el artículo 9 del Convenio Colectivo de las empresas de supermercados y autoservicios de la provincia de Castellón, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 47, de 18 de abril de 2020, quedan encuadradas en el sistema de clasificación profesional por Grupos que se regula en el presente convenio colectivo, con vigencia específica desde 1 de enero de 2023 y conforme a la siguiente tabla:

Categorías 2020 (Art. 8 CC BOP nº 47 de 18/04/2020)	Grupo
Trabajadores/as de oficios varios	1
Cajero/a	2
Dependientes/as	2
Auxiliar administrativos/as	1
Dependientes/as Servicio Mayor	2
Administrativos/as	3
Encargado/a	4
Jefe/a de Administración	4



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. COMPROMISO OBLIGACIONAL.

Sin perjuicio de la vigencia acordada, las partes se comprometen a iniciar los trabajos y el intercambio de propuestas para la negociación y adaptación del nuevo convenio colectivo en enero del año 2026.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE CASTELLÓN				
CONVENIO COLECTIVO (BOP 47 - 18 de abril de 2020)				
Artículo 6. Jornada Laboral				
... en cómputo anual o de	1790	horas anuales, ...		
... horas extraordinarias, aunque se abonarán por este concepto ...				
a razón de	7,27	euros/hora en 2019,		
y	7,43	euros/hora en 2020		
... horas estructurales de obligado cumplimiento, ...				
a razón de	7,27	euros/hora en 2019,		
y	7,43	euros/hora en 2020		
Artículo 8. Retribuciones				
	Salario Base 2019 x 15	Anual 2019		



Trabajadores/as de oficios varios	840,00	12.600,00		
Cajero/a	840,00	12.600,00		
Dependiente/as	840,00	12.600,00		
Auxiliares administrativos/as	840,00	12.600,00		
Dependientes/as Servicio Mayor	840,00	12.600,00		
Administrativos/as	840,00	12.600,00		
Encargado/a	840,00	12.600,00		
Jefe/a de Administración	840,00	12.600,00		
	Salario Base 2020 x 15	Anual 2020		
Trabajadores/as de oficios varios	886,67	13.300,00		
Cajero/a	886,67	13.300,00		
Dependiente/as	886,67	13.300,00		
Auxiliares administrativos/as	886,67	13.300,00		
Dependientes/as Servicio Mayor	886,67	13.300,00		
Administrativos/as	886,67	13.300,00		
Encargado/a	886,67	13.300,00		
Jefe/a de Administración	886,67	13.300,00		
Artículo 10. Polivalencia Geográfica				
Plus desplazamiento y locomoción				
Utilizando vehículo de la empresa	- euros			
Utilizando vehículo propio o transporte público Km. Recorrido en viaje de ida y vuelta	0,25			
Dieta completa	23,75			
Media dieta	10,45			



... como tiempo dedicado a la empresa y fuera de la jornada laboral, por ida y vuelta al lugar de trabajo a razón de 60 Km. ...				
Por hora y a razón de	7,27	euros/hora, como módulo del tiempo empleado en su desplazamiento en 2019,		
y	7,43	euros/hora en 2020.		
REVISIÓN SALARIAL (BOP 135 - 10 de noviembre de 2022)				
cód.	12001375011988			
2.- Aplicar con efectos del uno de octubre de 2022, un incremento al Salario Mínimo Interprofesional vigente del 4,5%				
3. trabajadoras del sector de alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2022, que permanezcan de alta a la fecha de publicación de la presente acta ...				
... Paga-Convenio, un abono lineal de	200	euros en proporción al porcentaje de jornada ...		
TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2022				
	Mensual *			
Trabajadores/as de oficios varios	975,33			



Cajero/a	975,33			
Dependientes/as	975,33			
Auxiliar administrativos/as	975,33			
Dependientes/as Servicio Mayor	975,33			
Administrativos/as	975,33			
Encargado/a	975,33			
Jefe/a de Administración	975,33			
* Nota: importe mensual calculado para las 15 pagas reguladas en el Convenio Colectivo				
\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 113 - 12 de septiembre de 2023)				
código	12001375011988			
Artículo 12. Contrato formativo				
	65,00%	el primer año		
	85,00%	el segundo		
Artículo 20. Grupos Profesionales				
Plus por desplazamiento y Locomoción				
Utilizando vehículo propio o transporte público (valor por km recorrido en viaje de ida y vuelta)	0,25	euros		
Dieta completa	23,75	euros		



Media dieta	10,45	euros		
Artículo 21. Jornada laboral.	1790	horas anuales		
Artículo 28. Salario				
b) Año 2023:				
Con efectos desde el 1 de enero de 2023 ...				
Grupo	Mensual	Anual 2023		
G5	1.645,47	24.682,11		
G4	1.172,96	17.594,33		
G3	1.083,50	16.252,57		
G2	1.017,35	15.260,30		
G1	1.008,00	15.120,00		
c) Año 2024: Con efectos desde el 1 de enero de 2024 un incremento del 3,00 %:				
Grupo	Mensual	Anual 2024		
G5	1.694,83	25.422,51		
G4	1.208,15	18.122,18		
G3	1.116,01	16.740,22		
G2	1.047,87	15.718,10		
G1	1.038,24	15.573,60		
d) Año 2025: Con efectos desde el 1 de enero de 2025 un incremento del 3,00 %:				



Grupo	Mensual	Anual 2025		
G5	1.745,68	26.185,26		
G4	1.244,39	18.665,78		
G3	1.149,49	17.242,42		
G2	1.079,31	16.189,70		
G1	1.069,39	16.040,85		
e) Año 2026: Con efectos desde el 1 de enero de 2026 un incremento del 2,00 %:				
Grupo	Mensual	Anual		
G5	1.780,59	26.708,91		
G4	1.269,28	19.039,13		
G3	1.172,48	17.587,27		
G2	1.100,90	16.513,55		
G1	1.090,78	16.361,70		
Artículo 29. Pagas extraordinarias	3	una mensualidad del salario base de grupo y en su caso, el complemento de antigüedad		
Artículo 30. Complementos				
Antigüedad ...	2	cuatrienios ... de	24,04	euros