



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

876 CONVENIO SUPERMERCADOS

**RESOLUCION** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general **código convenio 03000655011981.-**

**VISTO** el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 24/1/2019, suscrito por las representaciones de la Asociación de Empresarios Minoristas de Alimentación de la Provincia de Alicante y por las de la Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **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.

En Alicante a 29 de enero de 2019

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, Emilia González Carrión



**CONVENIO COLECTIVO DE SUPERMERCADOS,  
AUTOSERVICIO Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN**

**CAPITULO I**

**CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1º.- Objeto.**

El presente Convenio tiene como fin fundamental la regulación de las condiciones de trabajo entre las empresas y trabajador@s afectados por el mismo, así como mejorar las condiciones laborales y la producción.

**Artículo 2º.- Ámbito territorial, funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo de trabajo afecta a la totalidad de las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad de Supermercados, Autoservicios y Detallistas de alimentación ubicados en la provincia de Alicante, incluso aquellas que puedan tener su implantación durante la vigencia del presente Convenio. Así mismo incluye a todos los trabajador@s que presten sus servicios por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

**Artículo 3º.- Vigencia, efectos económicos y duración.**

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto los efectos económicos que tendrán vigencia desde el 1 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2018. En tanto no se firme un nuevo Convenio, seguirán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligaciones del presente Convenio.

**Artículo 4º.- Rescisión, revisión o 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.*

*Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. 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 un incremento del I.P.C. en su conjunto nacional de los doce últimos meses.

#### **Artículo 5º.- Facultad de adhesión.**

Si durante la vigencia del Convenio, por las organizaciones empresariales y centrales sindicales del ramo, a nivel nacional se concertara un Convenio que considerado en su conjunto, fuera más beneficioso para los trabajador@s, se acogerán al mismo si se estimase conveniente.

#### **Artículo 6º.- Garantía «ad personam».**

Todas las condiciones económicas y de otro índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condición más beneficiosa para el personal, en relación con las convenidas, subsistirán (“ad personam”) para los que vengan gozando de ellas.

#### **Artículo 7º.- Compensación y no absorción.**

La diferencia de salario de este Convenio y el salario del Convenio anterior, por su condición de mínimo, no podrá ser absorbido ni compensado por imperativo legal,



Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Pagos a cuenta:

Las empresas que durante cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo hayan efectuado aumentos anticipados a su personal a cuenta de las actualizaciones anuales acordadas en el presente convenio, podrán absorber dichas cantidades de los aumentos pactados en el presente Convenio, siempre que aquellas se hayan producido a partir del 1 de enero del año natural al que correspondiera el citado Convenio. Dichos aumentos anticipados tendrán la denominación de "a cuenta convenio".

Cualquier mejora salarial que se estableciera o se hubiese establecido superior a los mínimos establecidos en el Convenio, no podrá definirse en concepto de a cuenta convenio, no pudiendo compensarse ni absorberse con el incremento pactado en el mismo.

#### **Artículo 8º .- 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 **VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales** , publicado en el DOGV el 9 de noviembre de 2017, 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 clausulas del presente convenio.

### **CAPITULO II INTERPRETACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS**

---

#### **Artículo 9º.- Legislación aplicable.**

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral y en las leyes vigentes en cada momento.



## Artículo 10º.- Comisión Paritaria.

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 dos 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 ET

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 de esta Ley 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, 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.

5º.- Así como cualquier otra que la legislación le atribuya

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 7 del presente convenio.

Domicilio.



El domicilio de la Comisión negociadora estará en la sede de UGT, sita en la calle Pablo Iglesias de Alicante 23 de Alicante

### CAPITULO III

### CONTRATACION

---

#### **Artículo 11º.- Contratación.**

##### **1.- Contrato para la formación y el aprendizaje**

El contrato para la formación y el aprendizaje podrá realizarse por una duración mínima de seis meses y una duración máxima de dos años, sin que la permanencia en esta modalidad contractual de la misma persona, sea cual sea la empresa del sector que formalice el contrato, pueda superar la duración máxima establecida.

La retribución será la establecida en las Tablas Salariales.

Esta modalidad contractual será de aplicación a cuantos trabajador@s cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente, y a cuantas categorías los admitan para desarrollar el citado puesto de trabajo.

##### **2.- Contrato en prácticas**

Los contratos en prácticas tendrán una duración máxima de dos años en los que los trabajador@s tendrán una retribución mínima del 70% el primer año y del 80% el segundo año respecto al salario del puesto de trabajo que desempeñe.

##### **3.- Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

*Podrá ser celebrado por un periodo máximo de 12 meses en plazo de 18 meses.*

La terminación de los sucesivos periodos dará derecho al trabajador@s a percibir si no hay continuidad en la empresa una indemnización correspondiente a un día por cada mes trabajado.



Preaviso de baja voluntaria.- El trabajador@s que desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá preavisarlo con un mínimo de antelación de 15 días, caso contrario le será descontada de su liquidación los días que medien de preaviso hasta su cese.

En terminación de contrato ambas partes lo comunicarán 7 días antes, en periodos inferiores a 3 meses, excepto en los contratos realizados por sustituciones.

#### **4.- Contrato de obra o servicio,**

Será de aplicación la modalidad de contratos de duración determinada de obra y servicios, cuando se contrate al trabajador@s para la realización de una obra o servicios determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución aunque no limitada en el tiempo, es en principio incierta. Podrá ser concertado por el tiempo que dure la obra y servicio hasta los 3 años, pudiéndose prorrogar por un año más en caso que la obra no hubiera concluido en el periodo anterior

**5.- Los contratos efectuados a tiempo parcial** tendrán duración mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales. Se podrán realizar horas complementarias hasta 60% de la jornada anual del trabajador.

#### **Artículo 12º.- Periodo 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
- 45 días para el resto de grupos

*En ningún caso podrá exceder el periodo de prueba del 50% de la duración del contrato.*

*. La I.T. interrumpe el periodo de prueba.*



## CAPITULO IV

### JORNADA, PERMISOS , EXCEDENCIAS

---

#### Artículo 13º.- Jornada.

La jornada anual será de 1.800 horas y 40 horas semanales de promedio. Se realizará en horario de lunes a sábados. En aquellos casos que por necesidades del centro se prolongase la jornada mas allá de las 22,00 horas incluidas las tareas de cierre, el trabajador que su horario termine más tarde de las 21:00 horas, su jornada será continua siempre y cuando el establecimiento no cerrara a medio día. Lo que exceda de las 22.00 h , se retribuirá con un plus de nocturnidad del 25%.

- En relación con el plus de nocturnidad, se abonará en periodos mínimos de 30 minutos . Se tendrá en cuenta los minutos diarios de exceso ,siendo acumulativos, para el citado abono

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

Cabe la posibilidad de distribuir la jornada de manera irregular a lo largo del año en un máximo de 130 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.

- En los supuestos de balances o inventarios, siempre que no se supere 1 al mes y con previo aviso con 7 días de antelación hacia el trabajador, las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada ordinaria hasta un máximo de **10 horas** diarias para contratos de jornada completa o su parte proporcional para contratos a tiempo parcial para todos los grupos profesionales, siendo horas de prestación obligatoria por parte del trabajador. Los inventarios y balances se procuraran realizar días que no sean domingos





ni festivos, si excepcionalmente debieran realizarse esos días para no interrumpir la marcha de la empresa, serán voluntarios para el trabajador.

- Tanto en el supuesto anterior como en las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 10 horas compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

En los centros de trabajo que no cierren al mediodía, cuando se realicen jornadas fraccionadas, no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, se establece un descanso mínimo de 10 horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de no mayor de 5 horas

#### **Artículo 14º.- Horas extraordinarias**

Todas aquellas horas que excedan en conjunto el computo anual , se considerarán extraordinarias. Serán siempre voluntarias, pactándose entre empresa y representantes de los trabajador@s, y en su defecto con los trabajador@s directamente, con los topes legales establecidos, pudiendo compensarse de las siguientes formas:

A).-Preferentemente como compensación en descanso ( incrementado en un 50%) que se disfrutaran dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

B.-) En caso de abonarse en metálico tendrán un incremento del 50% en salario/hora/anual, pagadera en la nómina del mes siguiente



### **Artículo 15º.- 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. El abono o compensación de las horas trabajadas en domingos y festivos sera de las siguientes maneras por mutuo acuerdo entre las partes:

- Incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria en concepto económico. ( h.ordinaria x 1.25)
- Incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria en concepto de descanso.(H.ordinaria x 1.75)

Las empresas podrán realizar contratos a tiempo parcial, exclusivamente para la prestación de servicio en viernes, 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 16º.- Vacaciones.**

El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones retribuidas:

28 días hábiles a partir de su ingreso en la empresa, con la posibilidad de fraccionarlas , salvo que empresa y trabajador acuerden otra cosa de mutuo acuerdo. En cualquier caso, al menos 14 días hábiles de Vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre. No obstante los trabajador@s que desde su ingreso a la terminación de año natural no lleven en la empresa un año, disfrutarán la parte proporcional de la parte que le corresponde. El período de fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajador@s, o conforme a las reglas que en su caso establezcan los representantes de los trabajador@s al respecto. El juzgado de lo Social resolverá en caso de desacuerdo , respecto las fechas de disfrute que corresponda.

Asimismo las vacaciones anuales de los menores de 18 años, tendrán una duración mínima de 28 días hábiles, aplicándose en todo lo demás lo establecido en



los párrafos anteriores. No pudiéndose iniciar las vacaciones ni en domingo ni en festivo.

El trabajador@s solicitará por escrito a la empresa en la primera quincena del mes de noviembre el periodo vacacional del año siguiente y la empresa procurará confeccionar en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del próximo año, o posterior, siempre y cuando se respete el mínimo de dos meses de antelación al inicio del periodo vacacional del primer trabajador/a. En caso de no ser aceptada por parte de la empresa la solicitud de vacaciones de algún trabajador/a, le será comunicado por escrito alegando los motivos por los cuales ha sido denegada y proponiendo otra fecha alternativa de disfrute sin perjuicio que el trabajador/a, no estando de acuerdo, pueda recurrir esta decisión ante la autoridad competente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

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

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.

#### **Artículo 17º.- Licencias retribuidas.**

El trabajador@s, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- En caso de nacimiento de un hij@s, cinco días.



3.- En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica con ingreso hospitalario, hospitalización, o fallecimiento de familiares hasta segundo grado tanto por consanguinidad como por afinidad, tres días, ampliándose 1 día más cuando el desplazamiento sea superior a 200 km., y dos días si es más de 400 km. Se podrán utilizar dichos días de manera alterna mientras dure la hospitalización.

4.- Por el traslado del domicilio habitual, 1 día.

5.- Para concurrir a exámenes de formación académica, profesional o social, el tiempo necesario que precise.

6.- Por la asistencia a clínicas o consultorios médicos, debidamente motivadas, durante la jornada de trabajo, el tiempo necesario. Cuando el cónyuge o pareja con quien se acredite la convivencia estable o hij@s del trabajador@s, siempre que no exista otro familiar en situación de acompañarlos, se concederá el tiempo necesario.

7.- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio, el tiempo indispensable.

8.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Podrán optar a media hora al inicio o al final de la jornada. Este permiso se podrá acumular a razón de una hora diaria a continuación del permiso por maternidad.

Las licencias establecidas en este artículo, serán extensivas a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.

## Artículo 18.- Excedencias y permisos

### Excedencias

1. 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa



generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

4. 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.

En los casos de excedencia por maternidad, el derecho a la reserva del puesto de trabajo establecido en el presente apartado, será de hasta un año.

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.

5. 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 de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

## **Paternidad**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de



acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

## CAPITULO V

### CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD

---

#### Artículo 18º.- Grupos Profesionales:

##### GRUPO I:

Iniciación. En este grupo profesional se incluye al Ayudante, que es el trabajador@s que accediendo inicialmente a la empresa auxilia en las distintas secciones, con una duración máxima de 2 años en esta categoría.

##### GRUPO II:

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

- Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.
- Operadores 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 en el proceso productivo.
- Trabajo basto sin precisión alguna.

### **GRUPO III:**

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 información que el conocimiento de instrucciones concretas.
- Introdutores de datos.
- Tratamiento de textos básicos.
- Actividades operativas sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta en punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas en oficios industriales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajador@s 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 raid de utilización exclusiva.
- 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.

#### **GRUPO IV:**

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.
- 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, télex 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 del 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 autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.
- Transporte y palatización, 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 pre-establecidos.
- Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimientos, histogramas o certificaciones en base a normas generalmente precisas.



- Preparación y montaje de escaparates o similares.
- Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobaciones de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

#### **GRUPO V:**

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

- Operador de ordenador.
- Taquimecanografía que alcance 10 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, en base a 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 capacidad 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, extendiendo 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.

#### **GRUPO VI:**

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

- 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.

#### **GRUPO VII:**

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 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, en base al 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.

#### **GRUPO VIII:**

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

- Realización de funciones técnicas a nivel académico 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 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 aprovisionamiento y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

#### **GRUPO IX:**

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 operativa.

- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio 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.



### **Artículo 19º.- Clasificación profesional.**

Por acuerdo entre el trabajador@s y el empresario se establecerá el contenido laboral de la prestación objeto del contrato laboral, enumerando las funciones a realizar del Grupo Profesional de los previstos en este Convenio al que se pacte su pertenencia.

Los trabajador@s contratados con anterioridad a la publicación del presente Convenio, conservarán la garantía «ad personam» de realizar las funciones para las que fueron contratadas o las que hasta la fecha vinieran realizando, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20º relativo a la movilidad funcional.

### **Artículo 20º.- Movilidad funcional y desplazamiento**

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 existiese 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.

Trabajo de grupo superior: Cuando un trabajador permanezca seis meses ocupando un trabajo de grupo superior, pasara a consolidar dicho puestos de trabajo, con la excepción de que se trata de una IT o un supuesto de los contemplados en el art 48 y 48 bis del ET

### **Desplazamientos coyunturales**

En el supuesto de que por necesidades coyunturales o temporales la empresa tuviera que desplazar algún trabajador a otro centro de trabajo distinto al suscrito por el cual fue contratado (fuera de la localidad habitual), la empresa vendrá obligada a abonarle



al trabajador los gastos originados en el desplazamiento a razón 0,19 euros/ Km ,siempre que el desplazamiento supere los 10 Km de distancia entre el centro de origen y el destino, y que al trabajador le suponga una mayor distancia desde su domicilio habitual al nuevo centro de trabajo .

Si tuviera la necesidad por motivos de su jornada partida de tener que realizar la comida, se le abonarán 7 euros diarios por día efectivo de trabajo en concepto de dieta.

## CAPITULO VI

### RETRIBUCIONES ECONOMICAS

---

**Artículo 21º.- Tabla salarial.**

**Salario 2018:** 2,0 sobre las tablas del año anterior

	SALARIOS 2018
<b>GRUPO IX</b>	1.114,58 €
<b>GRUPO VIII</b>	1.084,07 €
<b>GRUPO VII</b>	949,81 €
<b>GRUPO VI</b>	938,08 €
<b>GRUPO V</b>	894,76 €
<b>GRUPO IV</b>	844,18 €
<b>GRUPO III</b>	788,68 €
<b>GRUPO II</b>	783,94 €
<b>GRUPO I</b>	744,53 €
<b>Fiestas patronales</b>	180,16 €
<b>Plus asistencia (antes transp)</b>	79,64 €



### **Artículo 22º.- Revisión salarial.**

Sin cláusula de revisión

### **Artículo 23º.- Promoción Económica.**

Aquellos trabajador@s que, con contrato indefinido al 31-12-94, vinieran cobrando el plus de antigüedad correspondiente al 5% sobre el salario base por cada quinquenio de permanencia en la empresa, se le reconoce como derecho consolidado y no absorbible las cantidades que viniesen percibiendo, y que a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le sustituirá por el de Promoción Económica.

### **Artículo 24º.- Gratificaciones extraordinarias.**

1.- Marzo, Verano y Navidad. Las pagas extraordinarias de Marzo, Verano y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajador@s cada año, estarán integradas por el salario del Convenio más la Promoción Económica. Estas pagas se harán efectivas, la de marzo, antes del 15 de Marzo; la de Verano, antes del 15 de Julio y la de Navidad, antes del 15 de Diciembre de cada año.

2.- Fiestas Patronales. Los trabajador@s afectados por el siguiente Convenio percibirán con motivos de las Fiestas Patronales de su respectiva localidad, proporcional al tiempo trabajado, una gratificación **de 180,16 euros para el año 2018**.

Las empresas previo acuerdo con los representantes legales de los trabajador@s podrán prorratear mensualmente las gratificaciones extraordinarias.

### **Artículo 25º.- Plus de asistencia (anteriormente plus de transporte)**

*A partir del 1 de enero de 2018 el citado plus de transporte se denominará plus de asistencia. Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a partir del año 2018 a tod@s sus trabajador@s la cantidad de 79,64 € mensuales por 12 mensualidades, como plus de asistencia, sea cual sea la naturaleza de su contratación. El plus de asistencia tiene la consideración de plus salarial, y será proporcional a la jornada contratada, pero como mínimo se percibirá el 50% del citado plus.*





*Dicha cantidad será revalorizable con los incrementos que se produzcan en los sucesivos convenios.*

#### **Artículo 26º.- Prendas de trabajo.**

Las empresas que deseen que los trabajador@s vayan uniformados facilitarán a los mismos las prendas de trabajo.

#### **Artículo 27º.- Cláusula de inaplicación del régimen 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](#), se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del [artículo 41.4](#), a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, conforme lo dispuesto en el artículo 85.3 del ET.

El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este Convenio colectivo será el siguiente:

Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria.

La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o delegados/delgadas de personal, si los hubiere, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica motivadora de la no aplicación.

A partir de la fecha de tal comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho periodo de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.

En el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el término de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no aplicación salarial del convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. del ET



Cuando el periodo 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 competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje.

## CAPITULO VII

### BENEFICIOS ASISTENCIALES.

---

#### **Artículo 28º.- Descuento por compras.**

Se acuerda establecer un convenio entre empresas y trabajador@s consistente en conceder a éstos un descuento en las compras realizadas en los supermercados donde presten sus servicios de un 5%, menos en los artículos de oferta, y limitado su importe, en todo caso, a no superar anualmente el 40% de su salario base del Convenio.

#### **Artículo 29º.- Complemento por incapacidad temporal.**

En caso incapacidad laboral por enfermedad común o accidente no laboral , debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el



régimen de asistencia de la misma, la empresa completará los 3 primeros días al 50% y el resto al 100% del total de sus retribuciones salariales, exceptuando los complementos extra salariales.

La base reguladora para el cálculo será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere (concretamente el divisor será 30 si el trabajador tiene salario mensual y 30,31 o 28, 29 si tiene salario diario).

### **Artículo 30º.- Vacaciones por cese**

El trabajador/a cumplidos los 60 años de edad podrá rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, teniendo derecho por una sola vez, y al causar la baja, a un permiso vacacional retribuido, de acuerdo con la siguiente escala:

- Con más de 20 años de antigüedad en la empresa: al menos 4 meses de vacaciones.
- Con más de 15 años de antigüedad en la empresa: al menos 3 meses de vacaciones.
- Con más de 10 años de antigüedad en la empresa: al menos 2 meses de vacaciones.

### **Artículo 31º.- Premio permanencia en la empresa.**

A los trabajador@s que cumplan en la empresa 25 años ininterrumpidos de permanencia en la misma se les gratificará de una sola vez y en el mes siguiente al cumplimiento de dicha circunstancia con el abono de un premio consistente en el importe total del salario base más Promoción Económica que corresponda en nómina, salvo que la empresa tenga un sistema de gratificación por permanencia que mejore el presente artículo.

### **Artículo 32º.- Ayuda por defunción.**

En caso de fallecimiento de un trabajador@s, debido a causa natural, la empresa vendrá obligada a abonar a los derechohabientes, por el orden que después se indica, una indemnización correspondiente a una paga equivalente al salario de 30 días, la que se pagará únicamente cuando el productor difunto deje alguno de los parientes que a continuación se indica:

- 1.- Viuda o viudo.



2.- Descendientes menores de 18 años o incapacitados para el trabajo.

3.- Herman@s huérfanos menores de la indicada edad, que estuvieran a su cargo.

4.- Ascendientes trabajador@s o pensionistas con tal de que sean sexagenarios o incapacitados para el trabajo.

### **Artículo 33º.- Salud y Seguridad Social.**

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Prevención de riesgos laborales.

Las empresas facilitarán a sus trabajador@s una revisión médica adaptada a las características del sector.

### **Artículo 34º.- Acción sindical.**

A).- Ambas representaciones convienen en la necesidad de aunar esfuerzos con el fin de unificar el Convenio, a aplicar en todo el sector de alimentación en general.

B).- Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en los distintos centros de trabajo y en las empresas, siempre que cuenten con tres afiliad@s como mínimo y haya cinco trabajador@s en la empresa.

La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliad@s ante la dirección de la empresa, y podrá transmitir por escrito información de propaganda así como preceder al cobro de cuotas, fuera del horario laboral y con el fin de no entorpecer el proceso productivo.

Cualquier trabajador@s que sea cargo dirigente de una central sindical, y sea citado por ésta para cumplir obligaciones de dicho cargo, podrá ausentarse del trabajo con retribuciones, buscando un sustituto de igual categoría. Dicha ausencia no será superior a 5 días anuales, y avisando a la empresa con 5 días de antelación.

Asimismo, en el supuesto de dos o más delegad@s de un mismo sindicato, se podrán acumular las horas establecidas en ellos.

C).- La comisión mixta del Convenio se encargará, asimismo, de realizar las gestiones oportunas ante la autoridad competente con el fin de suprimir progresivamente los economatos existentes que ejerzan una competencia desleal con el sector.



Mientras se gestione la indicada supresión, se exigirán las disposiciones legales en la materia, cupos de acuerdo con las necesidades familiares y existencia del carnet que justifique trabajar en la empresa.

El derecho al uso del crédito horario sindical, será comunicado a la empresa con la suficiente antelación al objeto de que la empresa pueda proceder a cubrir sus expectativas organizativas, siempre y cuando las necesidades o convocatoria no sean de carácter urgente.

## CAPITULO VIII

### FALTAS Y SANCIONES

---

#### Artículo 35º.- Graduación de faltas.

1.- Se considerarán como faltas leves:

a).- 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.

b).- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c).- 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.

d).- 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.

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

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

g).- La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán como faltas graves:



a).- 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.

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

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

d).- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e).- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f).- 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.

g).- 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.

h).- 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.

i).- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa. La embriaguez habitual en el trabajo.

k).- 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.

l).- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

li).- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m).- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

ñ).- 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.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a).- La imputación 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 compañer@s 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 en caso de huelga.

j).- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k).- El acoso sexual.

l).- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l).- Las derivadas de los apartados l. d) y 2), 1) y m) del presente artículo.

m).- 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@s hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.



Artículo 36º.- Sanciones.

1.- 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 días a un mes, 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.

---

**CLAUSULAS ADICIONALES**

---

**CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA:**

**Cuarta.-Cuota de reserva y medidas alternativas y fomento del empleo juvenil**

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores, será cubierto por personal 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 minusvalía adecuado al puesto de trabajo.

Se establece entre las partes la necesidad de fomentar el empleo juvenil, concediendo el permiso necesario para cursos de formación, previa justificación.

**CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA:**

La comisión mixta del Convenio se encargará, asimismo, de realizar las gestiones oportunas ante la autoridad competente con el fin de suprimir





progresivamente las actividad empresarial sectorial que ejerzan una competencia desleal con el sector.

Mientras se gestione la indicada supresión, se exigirán las disposiciones legales en la materia, cupos de acuerdo con las necesidades familiares y existencia del carnet que justifique trabajar en la empresa.

### CLAUSULA ADICIONAL TERCERA:

Ambas partes acuerdan por sustitución del plus de antigüedad, y dadas las circunstancias de eventualidad en las contrataciones el compromiso a 31-12-95 adquirido por los empresarios del sector, de establecer unas tablas de trabajador@s fijos por centros de trabajos que son:

PROMEDIO/AÑO	MÍNIMO
De 6 a 10 trabajadores	1 fijo
De 11 a 15 trabajadores	2 fijos
De 16 a 20 trabajadores	3 fijos
De 21 a 25 trabajadores	4 fijos
De 26 a 30 trabajadores	6 fijos
Más de 30 trabajadores	40% de trabajadores fijos

Excepcionalmente en aquellos centros de "nueva creación", esta tabla será de aplicación a partir del 2º año de su apertura.

### CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

#### **Violencia de género:**

El trabajador@s 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@s 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@s 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@s 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@s, 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@s, víctima de violencia de género, es despedido@ 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.



#### CLAUSULA ADICIONAL QUINTA:

Las partes firmantes del Convenio acuerdan velar por el cumplimiento en todo lo relativo a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### CLAUSULA ADICIONAL SEXTA:

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

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

Los representantes de los trabajadores deberían contribuir a prevenir este acoso mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

#### CLAUSULA FINAL:

---

El presente Convenio, previo reconocimiento de la capacidad negociadora, ha sido suscrito por unanimidad por las representaciones de la Asociación de Empresarios Minoristas de Alimentación de la Provincia de Alicante y por las de la Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO, conforme a los preceptos aplicables del Estatuto de los Trabajadores.


