

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de València

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible,
Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del
convenio colectivo de trabajo del sector de supermerca-
dos y autoservicios (Código 46000265011982).*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sector de supermercados y autoservicios de la provincia de València.

Vista la solicitud de inscripción del acta señalada anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 27 de mayo de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los sindicatos Federación Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FESMC UGT-PV) y Federación de Servicios de CCOO del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO PV) y, de otra, por la Asociación de Supermercados de la Comunidad Valenciana (ASUCOVA), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según lo preceptuado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la cual se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en cuanto que ostenta la condición de autoridad laboral en la provincia a tenor de lo establecido en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación a la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 1 de junio de 2021.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio Colectivo de trabajo del sector Supermercados y Autoservicios de la provincia de València para 2019-2021 (Código 46000265011982).

Índice.

Artículo 1. Ámbito.

Ámbito temporal.

Artículo 2. Concurrencia de convenios.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 4. Compensación de mejoras.

Artículo 5. Clasificación profesional.

Artículo 6. Factores de encuadramiento.

Artículo 7. Grupos Profesionales.

Grupo profesional I.

Grupo profesional II.

Grupo profesional III.

Grupo Profesional IV.

Grupo Profesional V.

Movilidad funcional.

Movilidad Geográfica.

Artículo 8. Periodo de prueba.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Artículo 10. Inaplicación del convenio colectivo.

Artículo 11. Jornada laboral.

Domingos y festivos.

Flexibilidad horaria.

Artículo 12. Vacaciones.

Artículo 13. Salario.

Artículo 13.Bis. Garantías para la aplicación del salario de grupo.

Artículo 14.- Complementos.

A.-Complemento de antigüedad consolidada.

B.-Complemento de nocturnidad.

C.-Complemento cámaras frigoríficas.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Artículo 16. Paga extra de verano.

Artículo 17. Paga extra de Navidad.

Artículo 18. Paga extra de beneficios.

Artículo 19. Vacaciones por cese.

Artículo 20. Permisos y excedencias.

Artículo 21.- Descuento en compras.

Artículo 22. Uniformes de trabajo.

Artículo 23. Sindicatos.

Artículo 24. Delegados Sindicales.

Artículo 25. Funciones de los delegados sindicales.

Artículo 26. Comités de empresa.

Artículo 27. Comité inter-centros.

Artículo 28. Salud laboral. Seguridad y salud.

Obligaciones de las empresas.

Obligaciones de los trabajadores/as.

Protección a la maternidad.

Artículo 29. Jubilación especial.

Artículo 30. Protocolo de empleo.

Artículo 31. Faltas y sanciones.

Faltas.

Sanciones.

Artículo 32. Contratación.

A. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

B. Contratos formativos.

C. Contrato indefinido a tiempo parcial.

Artículo 33. Incapacidad temporal.

Artículo 34. Comisión paritaria de formación.

Artículo 35. Formación.

Artículo 36. Solución extrajudicial de Conflictos.

Artículo 37. Violencia de género.

Artículo 38. Preaviso de baja voluntaria.

Disposición Adicional Primera.

Disposición Adicional Segunda.

PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del presente convenio, comprende la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mercado laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

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

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

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

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

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

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.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Provincia de València, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la actividad de Supermercados, Autoservicios y Detallistas de alimentación.

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.

Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio 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

A) Vigencia: La vigencia del presente convenio será a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, los efectos económicos serán desde el primero de enero de 2019.

B) Duración: La duración del presente convenio se fija en tres años, desde el primero de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, prorrogándose tácitamente por períodos anuales.

C) Denuncia: La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con un mes de antelación a su vencimiento. Las partes legitimadas para negociar procederán a constituir la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes, estableciendo un calendario o plan de negociación. En el supuesto de que esta comisión no alcanzara acuerdo en el plazo previsto, se acudirá a los mecanismos de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (TAL).

Artículo 2. Concurrencia de convenios

El presente convenio colectivo de ámbito provincial será de obligada y preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente Convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por ninguno de los supuestos previstos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, sobre concurrencia de convenios.

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

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones contenidas en el presente convenio, estimadas en su totalidad se establecen con carácter de mínimas, por lo que los

pactos, cláusulas, o situaciones actuales en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que las vengán disfrutando no para quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar a nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

Artículo 4. Compensación de mejoras

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas 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 5. 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 los trabajadores.

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 al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre el trabajador 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 6. 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 vengán obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 7. 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 periodo 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 requieran 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 Convenio Colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de la provincia de València para el año 2018, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 240 de 16 de diciembre de 2019, se establece el encuadra-

miento de las figuras profesionales en el sistema de clasificación profesional.

Movilidad funcional

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

Todo el personal de los supermercados y autoservicios colaborará dentro de la jornada en la limpieza de su puesto de trabajo: durante un máximo de 30 minutos, y sin que ello suponga aseo y limpieza de los locales.

Movilidad Geográfica

El trabajador/a domiciliado o natural de un municipio donde la empresa implante un nuevo centro, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá solicitar, con al menos seis meses de antelación, ocupar un puesto del mismo grupo, funciones y aptitudes, en este centro teniendo preferencia sobre los demás.

Artículo 8. Periodo 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 periodo 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 periodo de prueba.

El periodo 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 9. 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:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, actualizando, en su caso, los CNAEs propios del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio.

d) 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 Colectivo.

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

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, en su caso emita dictamen y pueda llevar a cabo el seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector.

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

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

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de 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.

6. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria. La comisión paritaria fija su domicilio en València, calle Isabel La Católica, 6-5º-9ª, sede de FEDACOVA, y correo electrónico laboral@fedacova.org

7. 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.

Artículo 10. Inaplicación del convenio colectivo

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 será la prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

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 podrá 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 podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VI Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017 o posteriores). En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores,

observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional. Cláusula de descuelgue.

CAPÍTULO II. JORNADA Y VACACIONES

Artículo 11. Jornada laboral

La jornada de trabajo anual queda establecida en 1.791 horas.

La distribución y ejecución de la jornada anual, tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

La jornada ordinaria de trabajo semanal será de 40 horas, finalizando únicamente a las 14'30 horas del sábado, en almacenes y centros logísticos, salvo que por acuerdo con los representantes de los trabajadores/as en cada empresa o centro, se pacte otra distinta.

En jornada partida sólo podrá existir un período de descanso intermedio.

Domingos y festivos

Los firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad los domingos y festivos, no obstante, en el caso de abrirse los establecimientos en dichos días, acogiendo las empresas a las condiciones administrativas vigentes, a los trabajadores/as que voluntariamente presten sus servicios en los citados días les serán compensadas las horas trabajadas con un incremento del 25% del valor de la hora ordinaria, para el caso de que se compense en metálico o con un incremento del 75%, del valor de la hora ordinaria, para el caso de que se compense por medio de descanso. Las meritadas horas computarán a los efectos del cómputo anual establecido en el presente convenio.

Durante los meses de noviembre y diciembre, se negociará con la representación legal de los trabajadores/as, y en su defecto con los trabajadores, el calendario anual laboral del año siguiente.

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en jornadas completas, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa, dentro del primer trimestre del año siguiente. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

La jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial será continuada.

Flexibilidad horaria

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a) Las empresas podrán disponer de hasta un máximo del 7% de la jornada anual, en el que podrán variar la distribución de la jornada inicialmente prevista.

b) Las empresas deberán preavisar con al menos siete días de antelación a los trabajadores/as afectados/as.

c) Deberá en todo caso y sin perjuicio de la aplicación de la flexibilidad horaria el descanso diario establecido legalmente.

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

e) 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.

f) No podrá aplicarse la flexibilidad horaria pactada en domingos ni en festivos.

g) La flexibilidad horaria tampoco será de aplicación en el caso de aquellos trabajadores/as que se encuentren en situación de Guarda legal.

h) Finalmente, La flexibilidad horaria tampoco será de aplicación, para la realización de inventarios por parte de las empresas.

Artículo 12. Vacaciones

Las vacaciones reglamentarias anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; excepto zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el período comprendido entre el 15 de abril y el 15 de octubre de cada año.

En el caso de trabajadores/as inmigrantes, las vacaciones podrán disfrutarse de manera ininterrumpida en otros meses del año, siempre y cuando sea a petición de los mismos, y sin que ello suponga derecho a la percepción de la bolsa de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo 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.

Caso de que, por conveniencia de las empresas, no se concedieran en el citado período, el personal que las disfrute fuera de aquel, percibirá una gratificación adicional de:

- A. 169,49 euros en el supuesto de disfrutar fuera del período dieciséis o más días.
- B. 122,04 euros en el supuesto de disfrutar fuera del período de once a quince días.
- C. 33,89 euros en el supuesto de disfrutar fuera del período de 1 a diez días.

La referida gratificación, no será absorbible y compensable por cualquier otro concepto retributivo que se abone al trabajador/a en periodo vacacional.

Cuando el disfrute de las vacaciones se realice fuera del período de tiempo expresado por petición del propio trabajador/a, no procederá el abono de dicha gratificación.

El período de vacaciones, que no podrá comenzar en festivo, podrá ser fraccionado mediante acuerdos inter-partes.

La retribución en vacaciones será, como mínimo, igual a la ordinaria comparable a los periodos de trabajo.

CAPÍTULO III. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 13. 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 en los anexos del mismo para cada uno de los años de vigencia pactados.

2. Será de aplicación lo previsto en el artículo 3 de los Reales Decretos 1462/2018, de 21 de diciembre y 231/2020, de 4 de febrero, por los que se fija el salario mínimo interprofesional para los años 2019 y 2020 respectivamente, así como la normativa que se dicte durante la vigencia del presente Convenio en esta materia.

Artículo 13.Bis. Garantías para la aplicación del salario de grupo

1. Aquellas personas trabajadoras que a 31/12/2020 percibiesen una retribución derivada del nivel retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo, que sea superior a la establecida para el grupo profesional en el que estén encuadrados, se les mantendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado «complemento ex nivel».

2. Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará con arreglo a lo que en cada momento disponga este convenio colectivo. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyo nivel retributivo hasta 31/12/2020 era superior al salario del Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se tendrá en consideración para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 14.- Complementos

A.-Complemento de antigüedad consolidada

Dicho complemento corresponde a la cantidad que se percibía por el concepto de antigüedad que los trabajadores/as tuvieran consolidada, en fecha 31 de diciembre de 1996, tras la desaparición del concepto de antigüedad. Dicha cantidad, no será compensable ni absorbible, debiendo sufrir los mismos incrementos que el salario base experimente.

B.-Complemento de nocturnidad

Se establece un complemento de nocturnidad que se fija en 0,63 Euros/hora a abonar cuando se preste servicio entre las 22'00 horas y las 6'00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

C.-Complemento cámaras frigoríficas

Los trabajadores/as que realicen un 50% o más de su jornada diaria de trabajo dentro de las cámaras frigoríficas de frío negativo, percibirán un complemento mensual equivalente al 10% del salario base.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria de trabajo. Por mutuo acuerdo, podrán compensarse en su equivalente en tiempo de descanso. Para el caso de que se compensen en tiempo de descanso, se hará de forma proporcional teniendo en cuenta el 75% de recargo sobre la hora ordinaria.

Artículo 16. Paga extra de verano

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

Artículo 17. Paga extra de Navidad

Los trabajadores/as devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre.

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

Las pagas extras de Navidad y verano, podrán abonarse prorrateadas previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as.

Artículo 18. Paga extra de beneficios

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

La cuantía de esta paga extra de beneficios será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base del presente convenio, según grupo profesional más el complemento personal del art. 14. Esta paga extra podrá ser prorrateada mensualmente por libre decisión de las empresas, o, en todo caso, satisfacerse dentro del primer trimestre de cada año y referida al ejercicio anterior.

CAPÍTULO IV. BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

Artículo 19. Vacaciones por cese

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores/as en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores/as que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 62 años: 8 días de vacaciones por año de servicio. Por cese a los 63 años: 7 días de vacaciones por año de servicio. Por cese a los 64 años: 6 días de vacaciones por año de servicio. Por cese a los 65 años: 5 días de vacaciones por año de servicio.

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

Artículo 20. Permisos y excedencias

1) El trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

c) A un día de asuntos propios al año, siempre y cuando preavise a la empresa con la suficiente antelación para su disfrute que como mínimo será de una semana. Para su concesión, será necesario que estén prestando servicios más del 50% del personal de plantilla del centro de trabajo.

d) Respecto de los permisos, cuando por razón de enfermedad, sea necesario para el propio trabajador o para acompañar, por el tiempo preciso, a los hijos menores de 18 años o a familiares dependientes de primer grado del trabajador al consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, se estará, respecto de la retribución de los mismos a lo dispuesto en el Art. 37.3.d del Estatuto de los Trabajadores, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo del tiempo empleado.

e) Los trabajadores/as afectados por enfermedades y/o dolencias, de carácter crónico, tendrán derecho a disfrutar dos veces al año, de los permisos pertinentes para realizar las revisiones o controles que se deriven de las mismas.

f) La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de tres días por el nacimiento de hijo. 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 tres días contemplados en este apartado.

g) A tres días de permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días podrán disfrutarse, en el caso de accidente o enfermedad grave y hospitalización, mientras dure la baja. Dicho permiso se ampliará en 1 día más si existe necesidad de desplazamiento del domicilio habitual, y otro día más si dicho desplazamiento superase los 250 km.

En los supuestos de que un familiar esté hospitalizado el permiso de tres días a que el trabajador/a tiene derecho, podrá ser utilizado por éste en días alternos mientras dure la hospitalización y preavisando a la empresa.

h) A dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Dicho permiso se ampliará en 2 días más si existe necesidad de desplazamiento del domicilio habitual.

i) Los trabajadores/as podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta tres días, a los adicionales a los establecidos en el presente artículo, para los casos de hospitalización de un familiar de primer grado o de segundo grado con discapacidad, tanto por consanguinidad, como por afinidad, debiendo disfrutarlos a continuación de los ya recogidos en el presente artículo, debiendo solicitarlos con la suficiente antelación y acreditar la hospitalización prolongada del familiar en cuestión.

2) Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una licencia retribuida de un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3) En las acciones de formación continua de trabajadores/as de las empresas de supermercados y autoservicios afectados por el presente convenio se estará a lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

4) Mujer en estado de gestación:

a) Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.

b) Si la adaptación no es posible, o suficiente, la embarazada deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

Ambos derechos se tienen también durante el período de lactancia.

c) Ausencia del puesto de trabajo con derecho a remuneración para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Las trabajadoras/es voluntariamente podrán acumular el derecho a lactancia, a razón de una hora por día, en días completos acumulados al final de la suspensión del contrato por maternidad.

5) Los trabajadores/as que acrediten estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, a excepción de los quince días naturales previstos por matrimonio en el apartado a) del citado artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y de la licencia retribuida de un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad prevista en el nº 2 de este artículo.

6) La reducción de jornada contemplada en el art. 37.6 del E.T., podrá utilizarse, a elección del trabajador/a, hasta que el menor cumpla los 12 años y siempre dentro de la jornada habitual.

7) Licencias no retribuidas: además de las anteriormente establecidas, el personal podrá disfrutar de una licencia sin retribución de hasta 15 días al año, sin que el disfrute de dicha licencia pueda coincidir con el principio o final de cualquier otro tipo de licencia o permiso, vacaciones, puentes y campaña de navidad y reyes. La solicitud de dicha licencia deberá estar motivada, y la empresa podrá conceder este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo, tanto la solicitud del trabajador/a como la contestación de la empresa, deberán efectuarse por escrito. La concesión del permiso supondrá la no obligación de cotización a la seguridad social por parte de la empresa del periodo de disfrute del permiso.

8) El trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato según contempla el art. 48 del Estatuto de los trabajadores.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario con 8 días de antelación el ejercicio de este derecho.

No obstante lo anterior, el contenido de este apartado queda vinculado a la legalidad vigente, y variará en función de la variación de ésta.

9) Excedencias: El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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 pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores/as 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/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

Artículo 21.- Descuento en compras

Las empresas afectadas por éste convenio, tendrán la obligación de ofrecer un descuento para sus empleados, teniendo en cuenta que dicho descuento deberá aplicarse de forma directa.

CAPÍTULO V. VESTUARIO

Artículo 22. Uniformes de trabajo

Las empresas entregarán a sus empleados/as dos uniformes de verano y dos de invierno completos al año, que serán los adecuados a cada puesto de trabajo. 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 trabajador/a aquella prenda que se haya deteriorado, con el máximo de un uniforme más al año.

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

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 23. Sindicatos

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Se admite la conveniencia de que todas las empresas afectadas por el convenio consideren a los sindicatos debidamente implantados en los subsectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos a los comités de empresa.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores/as existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 24. Delegados Sindicales

1.- Cuota sindical a requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros, a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

2.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario respectivo nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores/as los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

3.- Participación en las negociaciones de convenios colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

4.- 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.

Artículo 25. Funciones de los delegados sindicales

1.º Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2.º Los delegados/as sindicales tendrán las facultades reconocidas por la legislación vigente en la materia.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a la disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación vigente en cada momento a los comités de empresa,

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as al sindicato.

5.º Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.º Con la finalidad de facilitar la difusión de avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo, por todos los trabajadores/as.

8.º En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.º En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posea una plantilla superior a mil trabajadores/as la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponde.

10.º Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 26. Comités de empresa

1.º Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total

o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de cese e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Participar como, reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al comité de empresa, y éste en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los apartados uno a tres del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

f) El comité velará sólo porque en los procesos de selección se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

C) El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las cuestiones previstas legalmente.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

2.º Garantías.

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado/a de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en actuaciones del trabajador/a en el ejercicio legal de su re- presentación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a opta- se por ésta.

b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o en razón del desempeño de su representación.

c) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo aquello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

e) Dispondrán del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente.

3.º Prácticas antisindicales. En cuanto a supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la empresa como para los trabajadores, el que la productividad no alcance determinados niveles, y por tanto la necesidad de corregirla e incrementar la ya existente en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio; y ello, por la necesidad de dar al sector un nivel competitivo que le permita enfrentarse en igualdad de condiciones, al Mercado Unido Europeo.

Artículo 27. 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 inter-centros 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 inter-centros tendrá una duración máxima de un año, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico período 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 miembros, en función del número total de trabajadores/as con arreglo a la escala siguiente:

- De 50 a 100 trabajadores: 3 miembros del C.I. De 101 a 250: 5
- De 251 a 500: 7
- De 501 a 750: 9
- De 751 a 1000: 11
- De 1.001 en adelante: 13

Asimismo, los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos miembros de comité de centro o delegados/as 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/as de personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores/as homogéneos con representación, y cada grupo designara el número de miembros del comité inter-centros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

- Todas las recogidas en los artículos 19, 22, 16, 34, 37, 38, 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, con sujeción a la normativa vigente.

- Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto de «motu proprio» como por imposición de la normativa vigente y futura, a los representantes legales de los trabajadores/as, 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 inter-centros se comunicará al SMAC, publicándose en los tablones de anuncios.

El comité inter-centros 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 los trabajadores/as de la empresa.

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

Artículo 28. Salud laboral. Seguridad y salud

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 los trabajadores/as

Corresponde a cada trabajador/a, 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.

Los trabajadores/as 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 los trabajadores/as.
- 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 los trabajadores/as.

Protección a la maternidad

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.

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.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de tra-

bajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. 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.

Se establece la posibilidad de constituir comités inter-centros de seguridad y salud laboral en las empresas.

CAPÍTULO VIII. JUBILACIÓN ESPECIAL

Artículo 29. Jubilación especial

A petición del trabajador/a y previo acuerdo con la empresa, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial, obligándose la empresa a concertar con el trabajador un contrato a tiempo parcial por las horas que resten, y a suscribir el correspondiente contrato de relevo con otro trabajador/a en los términos establecidos legalmente. En materia de jubilación parcial anticipada, se estará en todo caso a lo previsto legalmente en esta materia y en especial a lo dispuesto en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre.

CAPÍTULO IX. PROTOCOLO DE EMPLEO

Artículo 30. Protocolo de empleo

Es deseo de los empresarios el procurar mantener las plantillas existentes en la actualidad.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas del sector, adquieren el compromiso de alcanzar al término de la vigencia del convenio, un mínimo del 70% de la contratación indefinida. Las empresas deberán informar del cumplimiento de dicho compromiso a la representación legal de los trabajadores/as, así como a la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31. Faltas y sanciones

Los trabajadores/as podrán ser sancionados 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 un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas

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 entregar a tiempo los partes de alta, baja y confirmación cuando el trabajador/a se encuentre en situación de I.T. Será de responsabilidad del inmediato superior, en caso de recibir los partes, no tramitarlos adecuadamente.
- 8) La no utilización de los equipos de protección individual que el empresario y la legislación vigente en cada momento estimen oportunos.
- 9) No informar de los desperfectos en la maquinaria y herramientas a la empresa.

Faltas graves:

- 1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometida en el periodo 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 y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

7) Aceptar regalos de proveedores de la empresa.

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 los jefes 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, se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador/a, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

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) Acoso sexual.

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.

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 si está incluido como motivo en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI. CONTRATACIÓN

Artículo 32. Contratación

A. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción al amparo del artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

En caso de que se concierten por un plazo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante una única prórroga, por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Este período comenzará a computarse desde el momento de la primera contratación, debiendo estar comprendidos los expresados doce meses dentro de los dieciocho siguientes a la fecha de inicio del cómputo.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b del E.T. con anterioridad a la firma del presente convenio cuando cumplan el plazo

máximo de seis meses, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes, dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo.

Transitoriamente aquellos trabajadores/as que hubieran sido contratados dentro del presente año, aun cuando hubieran concluido los seis meses de contratación, podrán ser contratados hasta un período de doce meses dentro de los dieciocho meses siguientes a la fecha de contrato inicial.

B. Contratos formativos

Contrato de trabajo en prácticas: se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, sin superar el período máximo de dos años.

Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

El tiempo dedicado a la formación teórica, podrá concertarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Se establece como salario mínimo: el primer año de contrato el 85% y el 2º año de contrato el 90% del salario del grupo profesional pactado en este convenio.

No se podrán realizar contratos formativos para las siguientes figuras profesionales:

- Envasador/a-abastecedor/a
- Telefonista Mozo/a Portero/a
- Personal de limpieza

C. Contrato indefinido a tiempo parcial

Podrá establecerse la realización de horas complementarias hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas, en todo lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

D.- Las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio, podrán llevar a cabo contratos temporales, retribuidos como hora ordinaria, para la realización de trabajos en Viernes, Sábados, Domingos y festivos.

CAPÍTULO XII. INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 33. Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, del personal con derecho a prestaciones económicas, en las situaciones de incapacidad temporal, la empresa garantizará con un límite de doce mensualidades, que el salario bruto del trabajador/a no sea inferior a los porcentajes siguientes, con arreglo al grupo profesional más los complementos personales que se estén percibiendo inmediatamente antes de iniciarse la incapacidad temporal:

A. Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% desde el primer día.

B. Accidente no laboral o enfermedad común: 100% del salario bruto a partir del 4º día. Desde el primer día hasta el tercero 60% del salario bruto mensual.

CAPÍTULO XIII. FORMACIÓN

Artículo 34. Comisión paritaria de formación

Se crea una comisión paritaria para asuntos de formación con idéntico número de miembros y representatividad que la comisión paritaria del convenio.

Funciones:

- Emitir informes sobre planes de formación, acciones, etc.
- Adecuar las especialidades y criterios de prioridad en el ámbito sectorial.
- Control sobre el número de horas de formación y su distribución dentro de la jornada laboral.
- Impulsar la realización de acciones de fomento de la calidad en la formación, tanto continua como ocupacional.
- Cualquier otra que expresamente así se interese.

Artículo 35. Formación

En referencia a la formación se estará a lo establecido en el art. 23 del estatuto de los trabajadores.

ANEXO II: RETRIBUCIONES 2020 (2019 + 0.5%)

GRUPO	Nivel retributivo	Mensual 2020 €	ANUAL €	
G5	1	2.571,43	38.571,45	
	2	1.903,45	28.551,75	
	3	1.671,79	25.076,85	
	4		1.513,76	22.706,40
			1.513,76	22.706,40
			1.513,76	22.706,40
			1.513,76	22.706,40
G4	5	1.455,78	21.836,70	
		1.455,78	21.836,70	
		1.455,78	21.836,70	
	6	1.229,26	18.438,90	
	7	1.133,20	16.997,95	
	8	1.079,07	16.186,05	
G3	8	1.079,07	16.186,05	
		1.079,07	16.186,05	
	9	1.033,49	15.502,35	
		1.033,49	15.502,35	
		1.033,49	15.502,35	
	10	1.031,67	15.475,05	
	11	1.000,54	15.008,10	
		1.000,54	15.008,10	
	12	985,72	14.785,80	
	13	982,13	14.731,95	
		981,63	14.724,45	
	14	977,83	14.667,45	
	15	977,19	14.657,85	
	16	959,31	14.389,65	
		959,31	14.389,65	
		959,31	14.389,65	
		959,05	14.385,75	
	959,05	14.385,75		
	17	922,16	13.832,40	
18	912,90	13.693,50		
G2	19	886,67	13.300,00	
G1	20	886,67	13.300,00	
	21	886,67	13.300,00	
		886,67	13.300,00	
	22	886,67	13.300,00	
		886,67	13.300,00	
		886,67	13.300,00	
		886,67	13.300,00	
		886,67	13.300,00	
		886,67	13.300,00	
		886,67	13.300,00	
		886,67	13.300,00	
		886,67	13.300,00	
	886,67	13.300,00		

ANEXO III: RETRIBUCIONES 2021

Grupo	Mensual 2021 (Euros)	Anual 2021 (Euros)
G5	1.521,33	22.820,01
G4	1.084,47	16.266,98
G3	1.001,76	15.026,47
G2	940,60	14.109,05
G1	904,40	13.566,00

Complemento Ex nivel (artículo 13-bis)

Nivel hasta 31/12/2020	Grupo desde 01/01/2021	Ex Nivel 2021 (Euros)
1	G5	15.944,34
2		5.874,54
3		2.382,24
4		-
4		-
4		-
4	-	
4	-	
5	G4	5.678,92
5		5.678,92
5		5.678,92
6		2.264,17
7		816,07
8		-
8	-	
8	-	
8	-	
9	G3	553,43
9		553,43
9		553,43
9		553,43
10		525,98
11		56,63
11	56,63	
12	-	
13	-	
13	-	
14	-	
15	G2	841,90
16		568,45
16		568,45
16		568,45
16		564,40
16		564,40
17	-	
18	-	
19 y siguientes	G1	-