

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO PROVINCIAL DE COMERCIO ALIMENTACIÓN MAYORISTAS DE ACADIZ

Expediente: 11/01/0243/2023

Fecha: 03/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11000115011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector COMERCIO DE MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 25-8-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 1-09-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo del sector COMERCIO DE MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2025, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 3 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

Por parte de las Personas Trabajadoras:

Por CCOO

Benito Guerrero Piñero (Vicente Alonso, SL)

Juan Antonio Altamirano Quintero (Frutas Hnos. Muñoz, SL)

Maité López Manzano (Asesora CCOO)

Por UGT

María Jesús Pampara Fernández (Gm Cash)

Francisco Javier Oviedo Gómez (Cash Dianz)

Matías Agrafojo Martínez (Asesor UGT)

Parte Empresarial ADACA

Alfonso Jiménez Mateo

En Cádiz, siendo las 12.00 horas del 20 de octubre de 2023, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de que al margen se relacionan.

La finalidad de la reunión, es la de proceder a subsanar las incidencias en el texto del Convenio Colectivo de comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 11 de septiembre 2023, Expediente 11/01/0243/2023.

Abierto el acto, tras un cambio de impresiones entre las partes, unánimemente acuerdan, con la citada finalidad, las siguientes modificaciones y ampliaciones en el contenido del Convenio:

1º). - Se modifica la cláusula adicional VI referida al principio de Igualdad de trato y oportunidades con el siguiente texto:

VI.- A.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46, 48 y 48 bis del ET y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo. Patronal y empresas se comprometen a no establecer ningún tipo de medida que dificulte el acceso de las mujeres.
- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuya un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el art. 28.2 del ET. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género. Se estará a lo dispuesto en el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva y en todo caso se garantizará como instrumentos básicos de garantía de transparencia e igualdad retributiva, el registro retributivo y el derecho de información.

Las empresas velarán porque el contenido de dicha normativa se vea implementado en el ámbito de las mismas.

Las empresas y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

B.- En relación al acoso Sexual por razón de sexo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

En materia sancionadora se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal del Comercio (AMAC) en el que se regula sanciones específicas por este motivo.

Violencia de Género

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

C.- Planes de Igualdad: Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente se creará una "Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad" integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

3º). - En todo lo no contenido en el presente acuerdo, se mantiene en los mismos términos el Convenio Colectivo suscrito con fecha 25 de agosto 2023, así como en la normativa de aplicación en cada momento.

4º). - Finalmente, se acuerda por los miembros de la Comisión Negociadora legitimar a Maité López Manzano, como la persona designada para llevar a cabo el Registro a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real

Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, siendo las 12:00 horas, en el lugar y fecha al principio indicado, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO
ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS
EMPRESAS MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN
DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ**

**CAPITULO I
NORMAS GENERALES**

ART. 1º.- AMBITO TERRITORIAL. - El presente Convenio de Trabajo afectará a todas las empresas de Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de la Provincia de Cádiz.

Los firmantes acuerdan como aclaración, que cuando se refiere el vigente Convenio a Almacenistas y Mayoristas de Alimentación, se trata de empresas que comercialicen y distribuyan al por mayor cualquier tipo de producto alimenticio o bebidas.

ART. 2º.- AMBITO PERSONAL. - Cuanto se establece en este Convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras, en sus distintas categorías profesionales, que actualmente prestan servicios en las empresas de las actividades relacionadas en el Art. 1º, así como los que ingresen en las mismas durante su vigencia.

ART. 3º.- AMBITO TEMPORAL. - La vigencia del presente Convenio afectará al período comprendido entre 1 de Enero de 2023 y el 31 de Diciembre de 2025.

Igualmente establecen un período de denuncia del Convenio, consistente en dos meses antes de la terminación de la vigencia del mismo.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

ART. 4º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. - La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo, así como todo aquello que se refiera a la Seguridad e Higiene en el trabajo, debe de la empresa consultar con los representantes legales de las personas trabajadoras, sobre todo en lo referente a Seguridad e Higiene.

ART. 5º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. - Todas las condiciones económicas de disfrute en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen con carácter de mínimas y de obligado cumplimiento para todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, pudiendo cada empresa conceder a cada una de las personas trabajadoras beneficios superiores a los aquí establecidos; serán respetadas, no obstante, las condiciones más beneficiosas que dichas empresas pudieran tener establecidas a favor de sus trabajadores y trabajadoras.

ART. 6º.- COMPENSACIONES. - Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del presente Convenio rigieron, bien lo fueren por mejoras pactadas unilateralmente o concedidas por la empresa, sean de la naturaleza que fueren, y aquellos otros de tipo legal.

En lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 7º.- COMISION MIXTA. - La Comisión Mixta del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1º.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

2º.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre partes, para lo cual ésta pondrá en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

3º.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta el sitio en Cádiz, Avda. Andalucía, nº 6, 1ª y 5ª planta (sede de los Sindicatos firmantes del presente convenio CCOO y UGT, respectivamente).

COMPOSICION: La Comisión Mixta se compondrá de 2 vocales por cada una de ambas representaciones y en igualdad de miembros.

CONVOCATORIA: La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el Orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan.

ACUERDOS: Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Mixta del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse, en vía jurisdiccional, prevista en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar será precisa la asistencia de representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y de las empresas.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión, ésta enviará a los posibles interesados copia del Acta de la Comisión en el plazo de diez días desde la celebración de ésta, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedida la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

ART. 8º.- CLAUSULA DE INAPLICACION TEMPORAL. - En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET.

Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente, las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 9º.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES. - Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio se promoverá los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de 3 de Abril de 1996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los Conflictos Colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del precitado convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a las personas trabajadoras y empresarios/as afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

CAPITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

ART. 10º CATEGORIAS PROFESIONALES. - El personal a que se refiere este Convenio se clasifica de la siguiente forma:

I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO:
- Titulados/as de Grado Superior.
- Titulados/as de Grado Medio.
- Ayudante Técnicos - Sanitarios.
II.- PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:
- TECNICOS NO TITULADOS:
- Jefe/a de División.
- Jefe/a de Departamento.
- Encargado/a General.
- Jefe/a de Sucursal y de supermercados.
- Jefe/a de Almacén.
- Jefe/a de Grupo.
- Jefe/a de Sección Mercantil.
- Encargado/a de establecimiento. Vendedor/a, Comprador/a y Subastador/a.
- Intérprete.
- PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:
- Viajante.
- Corredor de plaza.
- Dependiente/a.
- Ayudante.
III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:
PERSONAL TECNICO NO TITULADO:
- Director/a.
- Jefe/a de División.
- Jefe/a Administrativo.
- Secretario/a.
- Contable.
- Jefe/a de Sección administrativo/a.
- PERSONAL ADMINISTRATIVO:
- Contable - Cajero/a.
- Oficial Administrativo/a.
- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de caja.

IV.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES:
- Jefe/a de Sección de Servicios.
- Dibujante.
- Escaparartista.
- Ayudante de Montaje.
- Visitador/a.
- Rotulista.
- Cortador/a.
- Ayudante de Cortador/a.
- Jefe/a de Taller.
- Profesionales de Oficio.
- Capataz.
- Mozo/a especializado/a.
- Telefonista.
- Mozo/a.
V.- PERSONAL SUBALTERNO:
- Conserje.
- Cobrador/a.
- Vigilante, Ordenanza, Portero/a.
- Personal de Limpieza.

ART. 11º.- REPARTIDOR/A-CONDUCTOR/A.- Serán clasificados en esta categoría profesional las personas trabajadoras que, por la índole de su trabajo y mercancías a distribuir, conduzcan su vehículo sin ayudante para la descarga y entreguen y cobren la mercancía.

CAPITULO III RETRIBUCIONES.

ART. 12º.- RETRIBUCIONES. -

SALARIO BASE: El salario base es la parte de la retribución fijada mensualmente por cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluyen en la tabla que se une como anexo a este Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

INCREMENTOS:

AÑO 2023: Para este año el incremento será del 5% de aplicación sobre las tablas y conceptos económicos vigentes al 31/12/2020, con carácter retroactivo al 01/01/2023 y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2024. Quedan excluidos de incremento aquellos conceptos que expresamente están congelados en el presente convenio.

AÑO 2024: Para este año el incremento será el 2,5% de aplicación sobre las tablas y conceptos económicos vigentes al 31/12/2023, con carácter retroactivo al 01/01/2024 y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia 2025. Quedan excluidos de incremento aquellos conceptos que expresamente están congelados en el presente convenio.

AÑO 2025: Para este año el incremento será el 1,5% de aplicación sobre las tablas y conceptos económicos vigentes al 31/12/2024, con carácter retroactivo al 01/01/2025 y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio. Quedan excluidos de incremento aquellos conceptos que expresamente están congelados en el presente convenio.

REVISION SALARIAL:

Para el año 2025 operará una cláusula de revisión en lo que exceda del 3% el IPC Real al 31/12/2025. Esta revisión no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para actualizar las tablas y conceptos económicos vigentes al 31/12/2025, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para la aplicación del incremento que se pacte para el próximo convenio.

FORMULA DE PAGO:

El abono de la nómina, se realizará por transferencia bancaria obligatoriamente, por lo que la persona trabajadora facilitará a la empresa el número de cuenta correspondiente.

Las empresas estarán obligadas a que el ingreso de la nómina, se realice dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento.

Si alguna persona trabajadora no quiere que se le abone la nómina por transferencia bancaria, deberá comunicarlo por escrito a la empresa, debiendo la empresa informar a la RLPT.

ART. 13º.- PLUS DE TRANSPORTE. - Queda fijado que las empresas abonarán a las personas trabajadoras una cantidad mensual en concepto de Plus de Transporte; dicho Plus no será absorbible, por los aumentos que por la vigencia del presente Convenio se puedan establecer.

La cantidad será la reflejada en la Tabla de Salarios anexa.

El Plus de Transporte no se devengará en las Gratificaciones Extraordinarias, ni en los días de falta de trabajo ni vacaciones.

ART. 14º.- ANTIGÜEDAD. - El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% (Cinco por ciento), de los salarios que se fijan en la Tabla Salarial, con el tope máximo del 15%, computándose para la determinación de este beneficio, la fecha de ingreso en la empresa, cualquiera que hubiera sido su categoría. Para las distintas normas se aplicarán los beneficios que a continuación se determinan:

1.- Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrán en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya

recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus centros, o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

2.- Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado/a. También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual y complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

3.- En el caso de que una persona trabajadora cese en la empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, sin posteriormente reingresarse en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se realizará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

En cuanto a las personas trabajadoras que actualmente estén por encima del referido tope máximo, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 15% del salario base de cada persona trabajadora y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que el trabajador/ra venía percibiendo en concepto de antigüedad y este tope máximo.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en dieciséis pagas al año.

Asimismo, y para el cálculo de esta cantidad que se reconoce como garantía estrictamente personal, se incluirá en el Plus de antigüedad la parte proporcional que corresponda al cuatrienio que, cada persona trabajadora, tenga en periodo de consolidación a la firma del presente Convenio. Para ello se realizará en cada empresa el correspondiente estudio personal individualizado.

ART. 15º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. - El personal afectado por el presente Convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, todas de 30 días de Salario Base más los aumentos periódicos por antigüedad, así como el complemento personal a que se refiere el artículo anterior y la Cláusula Adicional IV en los casos en que corresponda. El devengo de estas pagas se producirá el día 20 de los meses de Marzo; Julio; Octubre; Diciembre.

La paga de Marzo, por acuerdo empresa y personas trabajadoras, podrá abonarse prorrateada mensualmente.

ART. 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. - Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las horas extraordinarias habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento de la persona trabajadora, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

De común acuerdo entre empresa y la RLPT (representantes legales de las personas trabajadoras) o en su defecto, con las propias personas trabajadoras afectadas, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempo equivalentes de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 30% sobre el valor hora ordinaria.

ART. 17º.- NOCTURNIDAD. - En aquellas Empresas en las que, se trabaje de noche, dentro del horario comprendido entre las 22.00 y las 06.00, se negociara entre la dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores/ras, el establecimiento de un Complemento de Nocturnidad.

ART. 18º.- TRABAJOS TOXICOS, INSALUBRES O PELIGROSOS. - El personal que trabaja en Cámaras frigoríficas (entendiéndose por éste las Cámaras de Congelación), con permanencia en las mismas de dos o más horas de su jornada, con independencia de que deberá ser dotado/a del EPI correspondiente a su cometido, percibirá un plus especial del 50% (cincuenta por ciento) de su salario inicial.

ART. 19º.- DIETAS. - El personal afectado por este Convenio que en razón de su trabajo tenga la necesidad de almorzar fuera de su domicilio, percibirá en concepto de dieta la cantidad reflejada en la Tabla de Salarios anexa por cada comida y si tiene que pernoctar percibirá los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 20º.- JORNADA LABORAL. - La jornada laboral será de 40 horas semanales.

ART. 21º.- JORNADAS ESPECIALES. - Tendrán esta consideración las de los días 24 y 31 de Diciembre. Estas jornadas concluirán a las 16'00 horas.

ART. 22º.- DESCANSO SEMANAL. - Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del Lunes, y el día completo del Domingo. Todo ello sin perjuicio expreso de que, por disposición legal, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral por actividades concretas.

También podrá ser compensado por 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el domingo. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica.

ART. 23º.- VACACIONES. - El personal comprendido en este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos, en la época que de común acuerdo fijen las empresas y las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre empresa y la RLPT se podrá pactar la división de las vacaciones en dos períodos como máximo.

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en domingo, ni en festivo, ni en descanso.

Las vacaciones se abonarán con la media de las bases de cotización de los últimos 180 días anteriores, no pudiendo ser inferior, en ningún caso, a la retribución que corresponda con arreglo al salario base convenio más antigüedad.

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 E.T., 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.

ART. 24º.- LICENCIAS. - El personal afectado por este Convenio tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a licencia en los siguientes supuestos:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por fallecimiento de cónyuge: 4 días laborables.
- Por enfermedad de padres, hijos y cónyuges: 5 días laborables.
- Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos: 3 días laborables.
- Por traslado de domicilio: 2 días laborables.
- Por el tiempo indispensable, para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal.

En los supuestos no previstos en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo las mismas días laborables a excepción del matrimonio y registro de las parejas de hecho.

ART 25º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA. - Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, pudiéndose solicitar prorrogas de la misma, avisando a la empresa con dos meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

ART 26º.- MATERNIDAD/PATERNIDAD/CUIDADO DEL LACTANTE.
- Las empresas facilitarán a la mujer embarazada o en lactancia natural, siempre que las posibilidades de organización del trabajo lo permitan, un puesto de trabajo idóneo a su estado y con los mismos derechos. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo se le facilitará todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a una reincorporación a su destino original. 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 su realización dentro de la jornada laboral.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Las personas trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o bien acumularla en jornadas completas.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las del año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de éstas o de los días de lactancia si optase el trabajador/ra por acumularlas, salvo pacto entre las partes.

CAPITULO V

CONTRATACION DEL PERSONAL

ART. 27º.- PERIODO DE PRUEBA. - Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

- Tres meses para los Técnicos/as Titulados/as.
- Un mes para el resto de Trabajadores/ras.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora gozará de todos sus derechos económicos y laborales. La relación laboral podrá ser resuelta a instancia de cualquiera de las partes durante este periodo sin derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba se computará a los efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa.

ART. 28º.- MODALIDADES DE CONTRATACION. - Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán utilizar las modalidades de contratación establecidas en el ET como consecuencia del RDL 32/2021 del 28 de diciembre, quedando obligadas a garantizarle las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen.

Los contratos de duración determinada deberán ser obligatoriamente formalizados por escrito, entregándose copias tanto a la persona trabajadora como a la RLPT.

Los representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT) podrán conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de los mismos; asimismo dichos representantes podrán ejercitar una labor de vigilancia y control sobre los citados contratos, formulando, en su caso, las correspondientes denuncias ante el empresario y los organismos laborales competentes.

El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de las empresas y el que se admita durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su categoría profesional e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las cuatro gratificaciones extraordinarias, así como a las vacaciones.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: Se estará a lo dispuesto en el Art. 15 del ET, pudiéndose celebrar por un período máximo de 12 meses.

En el caso de que el contrato inicial tuviera una duración de 6 meses podrá prorrogarse por una única vez por 6 meses más.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para el trabajador a tiempo pleno de igual función y categoría en conjunto anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferior o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

CONTRATO PARA LA FORMACION: Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa.

La retribución de los contratos formativos será la fijada para la categoría profesional que desempeñe, según Tabla Salarial Anexa de este Convenio, que en ningún caso percibirán menos del Salario Mínimo Convenio, que establece el Art. 39.

CONTRATO DE RELEVO: Se estará a lo dispuesto en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa.

INDEMNIZACION Y PREAVISO: Las empresas están obligadas a preavisar por escrito de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tanto días como no hayan sido preavisados por la Empresa, en razón a un día de salario por día no preavisado, que se pagará junto con la liquidación.

Se establece una indemnización por la extinción de estos contratos temporales consistentes en un día de salario por mes trabajado, exceptuándose de tal indemnización aquellos contratos de menos de un mes de duración.

ART. 29º.- PLURIEMPLEO. - Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el Pluriempleo como regla general, y por ello aceptan lo establecido a las disposiciones legales y acuerdos que resulten de aplicación.

CAPITULO VI

ASPECTOS SOCIALES

ART. 30º.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE. - En los casos de incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social y Médico Oficial de la Mutua aseguradora de accidentes, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones que figuran bajo el concepto de Salario Base en la Tabla Salarial adjunta, más antigüedad, más el importe de las garantías personales fijadas en el Art. 14. 3 párrafo 2º y la Cláusula Adicional IV. Se dejará de abonar la misma cuando la persona trabajadora pase a situación de Invalidez.

ART. 31º.- AYUDA POR JUBILACION. - Las empresas concederán un complemento de jubilación a aquellas personas trabajadoras con diez años, como mínimo, de antigüedad en la misma, y no en curso de proceso de invalidez, que se jubilen durante la vigencia del Convenio; la cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años:	12 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 61 años:	11 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 62 años:	10 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 63 años:	9 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 64 años:	8 mensualidades.
Por jubilación a los 65 años:	6 mensualidades.

Se pacta expresamente que, en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, la jubilación será OBLIGATORIA para los trabajadores/ras al cumplir los 65 años de edad. Se exceptúan de esta regla general aquellos casos en que el trabajador/ra no tenga cubierto el período mínimo de carencia de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley 14/2005.

Dichas cantidades serán calculadas sobre el Salario real, para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, las empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador/ra que, al cumplir los 64 años de edad, solicitara la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones, por otro trabajador/ra desempleado/a registrado en la oficina de empleo, mediante cualquiera de los contratos vigentes en la actualidad, excepto el contrato a tiempo parcial, y con un período mínimo de duración en todo caso superior a un año.

El presente concepto de Ayuda por Jubilación queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de ese mes de Julio de 2.003.

ART. 32º.- SEGURO COLECTIVO. - Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo de accidente para las personas trabajadoras, que cubra las siguientes contingencias: Muerte por Accidente. Invalidez Absoluta por Accidente.

El Capital asegurado en ambos supuestos será de 14.583,20€ a partir del año 2024 y para toda la vigencia del Convenio.

ART. 33º.- COMPRAS EN ESTABLECIMIENTOS. - En las compras que la persona trabajadora realice en el establecimiento donde trabaje, se verá beneficiado en igual precio de venta que se efectúe al Detallista.

ART. 34º.- ROPA DE TRABAJO. - Las empresas que exijan uniforme, tendrán que proveer obligatoriamente de los mismos a las personas trabajadoras, siendo estos uniformes adecuados a la época del año.

Obligatoriamente se proporcionará al personal de almacén, reparto y cámara, ropa adecuada para desarrollar su trabajo, para lo cual las empresas entregarán al personal dos mudas al año, como mínimo. En el supuesto de que alguna empresa no cumpliera con estas obligaciones, podrá ser denunciada ante la Inspección Provincial de Trabajo.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE

ART. 35º.- SEGURIDAD E HIGIENE. - El Comité de Seguridad e Higiene o Delegados/as de Prevención, comprobarán y vigilarán todo lo relacionado con la Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo (Almacén, Vestuarios y todo lugar donde exista riesgo de accidente.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico obligatorio a todas las personas trabajadoras cada año.

Las empresas igualmente están obligadas a impartir a sus trabajadores/ras un mínimo de horas de formación al año, sobre temas de Seguridad e Higiene, en cursos homologados.

En cumplimiento del deber de protección, las empresas deberán garantizar que cada persona trabajadora, reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquier que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

CAPITULO VIII

CUESTIONES SINDICALES

ART. 36º.- CUESTIONES SINDICALES. - A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito de la persona trabajadora, ingresando su importe en la central sindical que éste indique.

Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras a celebrar Asambleas dentro de los locales de la empresa y siempre en horas fuera de trabajo.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si así lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La persona trabajadora que hubiese sido contratado para sustituir a la persona trabajadora excedente mientras permaneciera en tal situación, causará baja al reincorporarse ésta.

ART. 37º.- REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (RLPT). - Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas por las leyes, se reconocen a los Comités o Delegados/as de Personal, las siguientes funciones:

Anualmente, conocer el Balance y la Cuenta de Resultados de la empresa.

Ser informado, con carácter previo, por la Dirección de la empresa en materia de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas.

Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La empresa entregará al Comité de empresa o Delegados de Personal copia de los contratos que se realicen, registrados en el SEPE.

Ser informado por la Dirección de la empresa sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

Ejercer una labor de vigilancia sobre los cumplimientos de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

La RLPT velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomentos de una política racional de empleo.

El Comité o Delegados/as de Personal tendrá las siguientes Garantías:

1.- No ser despedido/a ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese - salvo que éste se produzca por renovación o dimisión -, y siempre que el despedido o la sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciere a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oído, aparte del interesado, el Comité del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallará reconocido como tal de la empresa.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores/ras en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas,

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

4.- 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 ello previamente a la empresa, así como ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

5.- Dispondrán como mínimo de 25 horas mensuales acumulables no computándose dentro del máximo legal de estas horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación como componente de la Comisión Negociadora del convenio en el que se vea afectado.

ART. 38º.- FORMACION PROFESIONAL O SINDICAL. - Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras afiliadas a las Organizaciones Sindicales representativas el tiempo indispensable, no retribuido, para la Formación Profesional o Sindical, siempre que lo justifique.

Sólo podrá hacer uso de este derecho hasta el 10% del personal que cada centro de trabajo, y siempre solicitándolo con la suficiente antelación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de los Acuerdos de Formación Continua que haya en cada momento, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

ART. 39º.- SALARIO MÍNIMO. - Se establece un salario mínimo garantizado de Convenio de 949,89 € para el 2023.

CLAUSULAS ADICIONALES. -

I.- La cuarta paga fijada en este Convenio Colectivo (Octubre), sustituye a la Bolsa de vacaciones, comprometiéndose las personas trabajadoras a no reclamar en próximas negociaciones de Convenios, este concepto.

II.- La diferencia económica resultante de la aplicación del presente convenio, se abonará por las empresas a sus trabajadores/ras con la mensualidad de septiembre/2023 ya actualizada.

III.- En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Legislación de aplicación vigente en cada momento y al Acuerdo Marco Estatal del Comercio (AMAC) de fecha 2012.

IV.- Se crea un complemento económico de garantía personal, que será de aplicación única y exclusivamente a las personas trabajadoras contratados con anterioridad al 31 de Octubre de 2001.

Dicho complemento económico será del 2% de su salario base más antigüedad. (Para evitar interpretaciones incorrectas, se pone el siguiente ejemplo: Si un trabajador viene ganando 600€ de salario, y otros 60€ en concepto de antigüedad, el complemento se calculará de la siguiente manera: 600 + 60 = 660 --> 2% de 660 => 13.20 €).

No será de aplicación a las nuevas personas trabajadoras que se contraten a partir de la referida fecha.

Dicho complemento no computará a los efectos del cálculo de la antigüedad ni para ningún concepto, si bien si cotizará a la seguridad social y será abonado en 16 mensualidades.

Es un complemento que queda congelado desde su nacimiento y nunca podrá ser revisado ni aumentado por ningún motivo.

V.- Respecto al premio de Jubilación establecido en el artículo 31 del convenio:

1º.- Tal y como se establece en el propio artículo, sus efectos desaparecen y queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de este mes de Julio de 2.003, y no siéndole aplicable a ningún contrato realizado a partir de entonces.

2º.- Las organizaciones firmantes entienden y declaran que los premios establecidos en dicho artículo por Jubilación, no tienen carácter de planes de pensiones y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

3º.- Las organizaciones firmantes, así mismo declaran expresamente, que en el caso de que en cualquier momento y por cualquier entidad, organismo, tribunal, etc., se exigiera o se requiriera a las empresas para su aseguramiento, el referido artículo quedaría inmediatamente suspendido en cuanto a sus efectos, reuniéndose inmediatamente la comisión paritaria para buscar una solución al problema.

VI.- A.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46 y 48 y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra: - El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Las empresas y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

B.- En relación al acoso Sexual por razón de sexo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

Violencia de Género

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

C.- Planes de Igualdad: Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente se creará una "Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad" integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

TABLA SALARIAL 2023
INCREMENTO 5%

CATEGORIA	
Técnico/a de Grado Superior	1.646,75
Titulado/a de Grado Medio	1.422,29
Ayudante Técnico Sanitario	1.153,72
PERSONAL MERCANTIL TITULADO	
Director/a	1.472,42
Jefe/a de División	1.452,87
Jefe/a de Departamento	1.422,26
Encargado/a General	1.422,26
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	1.289,34
Jefe/a de Almacén	1.289,34
Jefe/a de Grupo	1.220,68
Jefe/a de Sección Mercantil	1.183,97
Encargado/a de Establecimiento,	1.179,53
Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a, Intérprete	1.147,19
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
Viajante	1.138,15
Corredor/a de Plaza	1.074,32
Dependiente/a de mayor	1.132,95
Dependiente/a	1.056,11
Ayudante	949,90

PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO	
Director/a	1.456,04
Jefe/a de División	1.454,34
Jefe/a Administrativo	1.509,07
Secretario/a	1.047,83
Contable	1.245,07
Jefe/a de Sección Administrativo/a	1.289,45
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, e Idioma	1.202,54
Oficial Admto/a.	1.092,78
Auxiliar Admto/a, o Perforista	949,89
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Jefe/a de sección de Servicios	1.147,36
Escaparartista	1.202,52
Ayudante de Montaje	949,89
Visitador/a	987,34
Rotulista	987,34
Cortador/a	1.161,25
Ayudante de Cortador/a	987,34
Jefe/a de Taller	987,34
Profesional de Oficio de 1º	1.019,35
Profesional de Oficio de 2º	949,89
Conductor/a Repartidor/a	1.019,35
Capataz	1.010,13
Mozo/a Especializado/a	949,89
Recepcionista- Telefonista	949,89
Mozo/a	949,89
Empacador/a, envasador/a marcador/a	949,89
Auxiliar de Caja	949,89
PERSONAL SUBALTERNO	
Conserje	949,89
Cobrador/a	949,89
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a y Personal de Limpieza	949,89
Personal de Limpieza	949,89
Plus de Transporte	91,63
Dietas	14,04
Salario Mínimo Convenio	949,89

TABLA SALARIAL 2024
INCREMENTO 2,5%

CATEGORIA	
Técnico/a de Grado Superior	1.687,92
Titulado/a de Grado Medio	1.457,85
Ayudante Técnico Sanitario	1.182,56
PERSONAL MERCANTIL TITULADO	
Director/a	1.509,23
Jefe/a de División	1.489,19
Jefe/a de Departamento	1.457,82
Encargado/a General	1.457,82
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	1.321,57
Jefe/a de Almacén	1.321,57
Jefe/a de Grupo	1.251,20
Jefe/a de Sección Mercantil	1.213,57
Encargado/a de Establecimiento,	1.209,02
Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a, Intérprete	1.175,87
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
Viajante	1.166,60
Corredor/a de Plaza	1.101,18
Dependiente/a de mayor	1.161,27
Dependiente/a	1.082,51
Ayudante	973,65
PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO	
Director/a	1.492,44
Jefe/a de División	1.490,70
Jefe/a Administrativo	1.546,80
Secretario/a	1.074,03

Contable	1.276,20
Jefe/a de Sección Administrativo/a	1.321,69
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, e Idioma	1.232,60
Oficial Admtvo/a.	1.120,10
Auxiliar Admtvo/a, o Perforista	973,64
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Jefe/a de sección de Servicios	1.176,04
Escaparartista	1.232,58
Ayudante de Montaje	973,64
Visitador/a	1.012,02
Rotulista	1.012,02
Cortador/a	1.190,28
Ayudante de Cortador/a	1.012,02
Jefe/a de Taller	1.012,02
Profesional de Oficio de 1º	1.044,83
Profesional de Oficio de 2º	973,64
Conductor/a Repartidor/a	1.044,83
Capataz	1.035,38
Mozo/a Especializado/a	973,64
Recepcionista- Telefonista	973,64
Mozo/a	973,64
Empacador/a, envasador/a marcador/a	973,64
Auxiliar de Caja	973,64
PERSONAL SUBALTERNO	
Conserje	973,64
Cobrador/a	973,64
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a y Personal de Limpieza	973,64
Personal de Limpieza	973,64
PERSONAL SUBALTERNO	
Plus de Transporte	93,92
Dietas	14,39
Salario Mínimo Convenio	973,64

TABLA SALARIAL 2025
INCREMENTO PROVISIONAL 1,5%

CATEGORIA	
Técnico/a de Grado Superior	1.713,24
Titulado/a de Grado Medio	1.479,72
Ayudante Técnico Sanitario	1.200,30
PERSONAL MERCANTIL TITULADO	
Director/a	1.531,87
Jefe/a de División	1.511,53
Jefe/a de Departamento	1.479,69
Encargado/a General	1.479,69
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	1.341,39
Jefe/a de Almacén	1.341,39
Jefe/a de Grupo	1.269,97
Jefe/a de Sección Mercantil	1.231,77
Encargado/a de Establecimiento,	1.227,16
Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a, Intérprete	1.193,51
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
Viajante	1.184,10
Corredor/a de Plaza	1.117,70
Dependiente/a de mayor	1.178,69
Dependiente/a	1.098,75
Ayudante	988,25
PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO	
Director/a	1.514,83
Jefe/a de División	1.513,06
Jefe/a Administrativo	1.570,00
Secretario/a	1.090,14
Contable	1.295,34
Jefe/a de Sección Administrativo/a	1.341,52
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, e Idioma	1.251,09
Oficial Admtvo/a.	1.136,90
Auxiliar Admtvo/a, o Perforista	988,24

PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Jefe/a de sección de Servicios	1.193,68
Escaparartista	1.251,07
Ayudante de Montaje	988,24
Visitador/a	1.027,20
Rotulista	1.027,20
Cortador/a	1.208,13
Ayudante de Cortador/a	1.027,20
Jefe/a de Taller	1.027,20
Profesional de Oficio de 1º	1.060,50
Profesional de Oficio de 2º	988,24
Conductor/a Repartidor/a	1.060,50
Capataz	1.050,91
Mozo/a Especializado/a	988,24
Recepcionista- Telefonista	988,24
Mozo/a	988,24
Empacador/a, envasador/a marcador/a	988,24
Auxiliar de Caja	988,24
PERSONAL SUBALTERNO	
Conserje	988,24
Cobrador/a	988,24
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a y Personal de Limpieza	988,24
Personal de Limpieza	988,24
PERSONAL SUBALTERNO	
Plus de Transporte	95,33
Dietas	14,61
Salario Mínimo Convenio	988,24

Firmas.

Nº 147.960

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: JOSEFRANS, SOCIEDAD LIMITADA

Expediente: 11/01/0246/2023

Fecha: 04/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANTONIO SANCHEZ PASTORIL

Código 11003292012001.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa JOSEFRANS S.L., con vigencia desde el 1 de febrero 2023 a 31 de enero 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 25-07-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 7-09-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de la empresa JOSEFRANS S.L., con vigencia desde el 1 de febrero 2021 a 31 de enero 2024, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 4 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

**V CONVENIO COLECTIVO DE JOSEFRANS
CAPITULO I – CONDICIONES GENERALES**

Artículo 1º Partes que lo concertan.

El presente Convenio Colectivo se concerta entre la Dirección de la Empresa JOSEFRANS S.L y el Comité de Empresa de la misma.

Artículo 2º Ámbito Personal y Territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todas las personas trabajadoras por JOSEFRANS, S.L. de la provincia de Cádiz y que estén representadas legalmente por el Comité de Empresa firmante de este Convenio, con independencia de la naturaleza de los contratos de trabajo.