

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022-2023-2024 para el sector del comercio de alimentación de Álava. Código convenio número 01000325011981.

**ANTECEDENTES**

El día 26 de diciembre de 2023 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial Federación de empresarios y empresarias de Comercio y Servicios de Álava y la representación social UGT y CCOO, en la mesa negociadora, el día 22 de diciembre de 2023.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de Álava, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 4 de enero de 2024

*La Delegada Territorial de Álava*  
**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Convenio colectivo del comercio de alimentación de Álava años 2020-2024****Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en el Territorio Histórico de Álava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el presente convenio siempre que el de la provincia de donde procede sea de condiciones inferiores.

**Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente convenio afectará a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a las actividades comerciales de compra-venta de comercio de alimentación, establecimientos que tengan el 50 por ciento o más de artículos de alimentación, teniéndose en cuenta cualquiera de las siguientes circunstancias: facturación, actividad, CNAE, etc. Así mismo se incluirán aquellos establecimientos cuya actividad sea tiendas de golosinas, tiendas de encurtidos, etc.

**Artículo 3. Ambito temporal**

El presente convenio colectivo, tendrá una duración de cinco años, comenzando a regir el 1 de enero de 2020 y terminando el 31 de diciembre de 2024, siendo su denuncia automática al término de su vigencia.

Ambas partes contraen el compromiso de iniciar negociaciones para el siguiente Convenio en los meses de noviembre o diciembre de 2024.

Se establece un plazo de negociación máximo para el siguiente convenio de 42 meses y por tanto ultractividad de 42 meses.

**Artículo 4. Jornada laboral**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de 40 horas (cuarenta horas) semanales de trabajo efectivo, y en cómputo anual máximo 1.754 horas efectivas de trabajo para el año 2023. pudiéndose disfrutar las horas de exceso de jornada del año 2023 en el primer semestre del año 2024. El exceso de jornada podrá ser unido a periodos vacacionales de común acuerdo entre las partes.

Para el año 2024 la jornada máxima anual será de 1746 horas efectivas de trabajo.

Las fiestas del sector serán las que corresponda a cada localidad de acuerdo con el calendario laboral oficial y las fiestas patronales de la localidad en las que este ubicado el centro de trabajo. A falta de acuerdo sobre las mismas, será la comisión mixta del convenio quien la establezca con el mismo principio de equidad que las fiestas que se establecen para Vitoria y que se especifican:

- a) La tarde del 4 de agosto en Vitoria-Gasteiz.
- b) Media jornada durante los días de las fiestas de La Blanca.
- c) Media jornada el día de Olarizu.
- d) Media jornada en la festividad de San Miguel.
- e) Los días 24 y 31 de diciembre la jornada finalizará como máximo a las 18:30 horas.

Las demás fiestas se disfrutarán de acuerdo con el calendario laboral.

La media jornada se aplica a las personas trabajadoras que tengan tanto jornada completa como jornada parcial. Las personas que tengan jornada completa realizarán media jornada y las personas que tengan jornada parcial trabajarán la mitad de su jornada, estas medias jornada se realizarán siempre en el turno de mañana, debido al cierre de las tardes, manteniéndose la jornada anual de cada persona trabajadora.

Se considera que la tarde comienza a partir de las 14:00 horas.

Distribución irregular de la jornada:

Se acuerda la limitación de la distribución irregular de la jornada al 5 por ciento de la jornada anual.

Calendario laboral.

En el mes de enero, las empresas vendrán obligadas a establecer el calendario laboral en el que se hará constar:

- La jornada anual.
- Jornada diaria.
- Días de descanso semanal.
- El periodo o periodos de vacaciones.
- Los 14 festivos anuales.
- Los días de medias jornadas correspondientes a las fiestas del sector, que se han detalladas anteriormente.

Dicho calendario será negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en aquellas empresas en las que exista tal representación, entregando copia del mismo individualmente a cada una de las personas trabajadoras, a fin de que estas conozcan de manera cierta los días y horarios en los que deben realizar su prestación laboral.

En las empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras, igualmente las empresas vendrán obligadas a elaborar dicho calendario y entregado igualmente las personas trabajadoras.

#### **Artículo 5. Salario**

– Salarios 2020-2022:

Se abonarán 850,00 euros, bien en una paga única o prorrateada mensualmente (máximo 12 mensualidades), de esto 850,00 euros 600,00 euros son consolidable y 250,00 euros no consolidables. Para los pluses hornero, cámaras frigoríficas negativas y domingos y festivos, así como para la antigüedad el incremento será del 3,75 por ciento.

De esta manera quedan saldados estos años, se anexa tabla salarial.

– Salarios 2023:

Se pacta un incremento del 6 por ciento sobre el importe consolidado.

Se anexa tabla salarial.

Los incrementos salariales tienen carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023. Los atrasos devengados se abonarán en el plazo de un mes desde la publicación del convenio.

– Salarios 2024:

El incremento salarial será del 3,5 por ciento.

Los incrementos salariales tienen carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024. Los atrasos devengados se abonarán en el plazo de un mes desde la publicación del convenio.

Se anexa tabla salarial.

#### **Artículo 6. Garantía de incremento mínimo salarial**

Para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, cuyas retribuciones, por cualquier concepto (incentivos, pluses, etc.), sean superiores a las tablas salariales del convenio anterior, se establece una garantía mínima salarial de incremento para los años 2023 y 2024, consistentes en las cantidades que se consignan al efecto para cada nivel en las tablas salariales anexas a este convenio. Esta garantía se aplicará en el concepto de salario base de la nómina.

**Artículo 7. Retribución trabajadores de ETT**

Aquellas empresas que, de conformidad a la legislación vigente en cada momento, utilicen los servicios de empresas de trabajo temporal (ETT), estarán obligadas a aplicar todas las condiciones laborales recogidas en el presente convenio.

**Artículo 8. Bolsín horario**

Durante toda la vigencia del presente convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de quince horas al año por persona trabajadora, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente. Las horas dispuestas de este bolsín, formaran parte del 5 por ciento de distribución irregular de la jornada previsto en el artículo cuatro del presente convenio.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de cinco días al afectado y al comité de empresa o delegados de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborales que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos los domingos, festivos y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de cuatro al año.

En el caso excepcional de que sea puente será necesaria la conformidad expresa de la persona trabajadora o, en su defecto, de la representación de las personas trabajadoras (en adelante RLPT).

3. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba la persona trabajadora, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Tanto las empresas que hagan uso de esa facultad, como la RLPT de aquellas, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a efectos informativos, la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

En aquellas empresas en las que no exista RLPT y en los supuestos de disconformidad de la persona trabajadora afectada, la dirección de la empresa deberá solicitar autorización de la comisión paritaria del convenio para poder hacer uso de esta facultad.

A los efectos de párrafo anterior la comisión paritaria deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la solicitud empresarial con el fin de resolver sobre la procedencia o no de la medida propuesta. En el caso de que la comisión paritaria no deniegue expresamente la solicitud dentro de las setenta y dos horas siguientes a la recepción de la solicitud, ésta se entenderá autorizada.

**Artículo 9. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 22 días laborables en jornadas semanales de 5 días y de 26 días laborables en jornadas semanales de 6 días.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, tres semanas se disfrutarán ininterrumpidamente entre los meses de junio a septiembre y el resto de común acuerdo entre ambas partes. En aquellas empresas donde las condiciones sean más beneficiosas (más días de vacaciones y/o mejor distribución) se mantendrán dichas condiciones.

No podrán en ningún caso dar comienzo las vacaciones en domingo o día festivo.

La cuantía de las vacaciones será el promedio del total de las retribuciones percibidas en los 12 meses inmediatamente anteriores (suma de todas las nóminas de los doce meses anteriores y dividido entre 12), para aquellas personas trabajadoras cuya relación laboral sea inferior a los 12 meses, será la parte proporcional de los meses trabajados.

Las personas trabajadoras conocerán su calendario de disfrute de vacaciones, con al menos dos meses de antelación.

En materia de vacaciones en situación de incapacidad temporal (IT) se estará a la normativa vigente en cada momento.

#### **Artículo 10. Enfermedad o accidente**

En caso de enfermedad o accidente, se le abonará al trabajador/a el 100 por ciento del salario real, hasta el límite de doce meses.

#### **Artículo 11. Licencias**

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos a salario real, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación laboral vigente, por las siguientes causas:

a) 20 días naturales de permiso por matrimonio o pareja de hecho, a razón de salario de convenio.

b) 5 días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días.

En los casos de desplazamiento, que supongan 100 km o más desde el centro de trabajo o prolongación de la gravedad, la licencia se ampliará 2 días más.

d) Por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día.

e) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

f) Para acompañar al médico a hijos/as menores de 12 años y familiares hasta el segundo grado dependientes 30 horas de las que 15 serán retribuidas y 15 recuperables.

Esta recuperación se hará desde la primera licencia concedida, es decir del tiempo utilizado por consulta médica la mitad correrá a cargo de la empresa con su abono y la otra mitad a cargo de la persona trabajadora.

Así mismo las personas trabajadoras tendrán derecho al permiso necesario para acompañar a los hijos/as de entre 13 y 18 años a los servicios médicos, si bien en este caso el tiempo empleado será recuperable.

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) Un día, al año, de libre disposición, que tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

i) Un día, al año, de libre disposición recuperable.

También tendrán derecho a los permisos señalados en los apartados c) y d), aquellos trabajadores/as que de forma fehaciente e indubitada prueben la unión de hecho con su pareja durante un tiempo no inferior a un año.

Todas las licencias contenidas en el presente artículo serán comunicadas por escrito a la empresa y con antelación previa suficiente, salvo casos de fuerza mayor y siempre que exista un calendario laboral anual. Así mismo las personas trabajadoras están obligadas a entregar a la empresa el correspondiente justificante, que debe determinar las horas y fechas de la utilización de la licencia.

Los derechos a las licencias regulados en el presente convenio se mantendrán en tanto se mantenga la causa que origina el derecho a dicho permiso, extinguiéndose la finalizar el hecho que lo origina.

Todas las licencias recogidas anteriormente, a excepción de la recogida en la letra a), se computarán en días laborables.

Para lo no recogido en el presente convenio en esta materia se estará a la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 12. Permiso no retribuido**

Para la atención a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, las personas trabajadoras podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución entre un mínimo de dos días y un máximo de treinta días continuados al año. Tanto la solicitud de la persona trabajadora como la respuesta por parte de la empresa deberá efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

La solicitud de este permiso deberá efectuarse con una antelación mínima de 7 días, salvo en supuestos de fuerza mayor.

#### **Artículo 13. Conceptos retributivos**

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

- a) Salario base: según lo establecido en las tablas anexas.
- b) Antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias.
- d) Horas extraordinarias.
- e) Pluses especiales.
- f) Plus hornero.
- g) Plus cámaras frigoríficas negativas.
- h) Plus domingos y festivos.

#### **Artículo 14. Antigüedad**

Se devenga por cuatrienios, incrementándose en un 3,75 por ciento para los años 2020-2022 y según el incremento pactado para los salarios 2023 y 2024.

Se anexa tabla de antigüedades.

La antigüedad se añadirá a la cuantía de las tres pagas extraordinarias reflejadas en este convenio.

#### **Artículo 15. Pluses especiales**

En aquellas empresas cuyas actividades que, por estipulación de la legislación vigente, se declare la existencia de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se abonará al personal que desempeñe dichos puestos de trabajo, un plus del 5 por ciento, 10 por ciento y 15 por ciento sobre los salarios bases del convenio, según existan o concurren uno, dos o tres, respectivamente.

**Artículo 16. Plus hornero/a**

Aquellas personas trabajadoras que desarrollen las tareas de dependiente y el contenido básico de su prestación sea: atención del proceso de manipulación y cocción de masa, puesta a punto del horno para el horneado de los productos de pastelería y pan, y cuidado de los útiles necesarios para la labor hornera, así como su limpieza, percibirán un plus, denominado plus hornero, recogido en las tablas salariales anexas.

Este plus se incrementará en un 3,75 por ciento para los años 2020-2022 y según el incremento pactado para los salarios 2023 y 2024.

Dicho plus también se hará efectivo en el abono de las pagas extraordinarias.

**Artículo 17. Trabajo nocturno/Plus nocturnidad**

De acuerdo a lo previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajo nocturno tendrá una retribución específica, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza debiendo pactarse un salario específico por encima del establecido en cada una de las categorías profesionales del convenio colectivo.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que de manera esporádica realizan parte de su trabajo en horario nocturno, tendrán derecho a una compensación económica recogida en las tablas salariales anexas en jornadas a tiempo completo y la parte proporcional en las jornadas a tiempo parcial.

**Artículo 18. Domingos y festivos**

Habida cuenta de la diversidad de empresas que en Territorio Histórico de Álava aplican el presente convenio, y las peculiaridades de las mismas con apertura comercial en domingo o festivo, la comisión negociadora ha acordado:

- a) Que el comercio de alimentación con carácter general, no presta sus servicios en domingos o festivos.
- b) Que las empresas encuadradas dentro del ámbito territorial, que desarrollen su actividad comercial en domingo o festivo por las peculiaridades de sus comercios, abonarán a sus personas trabajadoras un plus por este concepto de recogido en las tablas salariales anexas y la parte proporcional en las jornadas a tiempo parcial.

**Artículo 19. Horas extraordinarias**

Teniendo en cuenta la situación actual de desempleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias que tengan carácter habitual.

No obstante, el personal que por necesidades del servicio en la empresa tenga que realizar horas extraordinarias elegirá entre su compensación por tiempo libre (una hora con cuarenta y cinco minutos por cada hora extra trabajada) o por su retribución conforme a las tablas anexas.

Si los inventarios se realizan fuera de la jornada laboral, se considerarán como hora extraordinaria.

**Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias**

Las personas trabajadoras gozarán de las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador/a perciba y serán abonados antes de las siguientes fechas límite:

- a) Paga de beneficios, antes del 31 de marzo.
- b) Extraordinaria de verano, antes del 17 de julio.
- c) Extraordinaria de Navidad, antes del 22 de diciembre.

La paga de beneficios podrá ser fraccionada siempre de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.



**Artículo 21. Dietas y gastos de desplazamiento**

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a:

Por jornada completa	38,00 euros en 2023
Comidas fuera de residencia	18,00 euros en 2023
Cenas fuera de residencia	15,00 euros

Para el año 2024 se incrementarán en 3,5 por ciento.

Cuando las personas trabajadoras tengan que usar para el desplazamiento, por motivo de comisión de servicios de la empresa, su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,29 euros/km para 2023, incrementándose en un 3,5 por ciento para el año 2024.

**Artículo 22. Idiomas**

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas no oficiales y siempre que estos conocimientos sean requeridos o pactados por la empresa, percibirán un plus especial del 10 por ciento sobre su salario base.

**Artículo 23. Bolsa de estudios**

Se crea una bolsa de estudios de 27,38 euros para el año 2022 (por nueve meses de curso) para las personas trabajadoras que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del sector de comercio de alimentación y su distribución se llevará a cabo, de acuerdo con las normas que establezcan dentro de la empresa, en función del número de solicitudes, calificaciones, etcétera.

El importe señalado en este artículo tendrá los mismos incrementos y garantías durante los años 2023 y 2024, que los señalados en el artículo 5º para el salario.

**Artículo 24. Absorción y compensación**

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

**Artículo 25. Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores/as que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración, en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 26. Reconocimientos médicos**

Las empresas se obligan a proporcionar a todas sus personas trabajadoras una revisión médica anual y ello durante la jornada de trabajo.

**Artículo 27. Recibos de salarios**

En los recibos de salarios estarán reflejadas todas las cantidades y conceptos que la persona trabajadora perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será, en todos los casos, los oficiales o autorizados.



**Artículo 28. Finiquitos**

Los recibos de liquidación final, salvo y finiquito, deberán tener expresados todos los conceptos, y cantidades debidamente designadas para que éstos sean claramente entendidos por las personas trabajadoras.

Asimismo, una copia simple del recibo del finiquito se entregará a la persona trabajadora con dos días de antelación a la fecha de los efectos de la baja voluntaria, siempre que la persona trabajadora haya cumplido el plazo de quince días de preaviso del cese en la empresa.

**Artículo 29. Contratos de trabajo**

A las personas trabajadoras que se les formalice contrato de trabajo por escrito, se les entregará dicho contrato con dos días de antelación a la firma del mismo, para su comprobación.

**Artículo 30. Contratos temporales**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2005 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, celebrados por circunstancias de la producción imprevisibles en el indicado precepto legal. A estos solos efectos el ámbito de aplicación del presente convenio incluye en el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad de comercio de alimentación incluidos en el ámbito territorial del convenio, tengan o no formalizados sus pactos o convenios colectivos propios.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses en un período de dieciocho meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Para los contratos por circunstancias de la producción previsibles, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La rescisión de estos contratos mediante denuncia del empresario por la expiración del tiempo convenido, dará derecho al trabajador/a al percibo de una indemnización de doce días de salario por año de servicio en la empresa.

**Artículo 31. Periodo de prueba**

Se reduce a un mes el periodo de prueba de los contratos temporales en técnicos no titulados.

Para el resto de contratos según la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 32. Vacantes**

Las vacantes a tiempo completo que surjan en los centros de trabajo serán sustituidas, preferentemente, por las personas trabajadoras ya contratadas a tiempo parcial. En este sentido, esto será posible a igual puesto de trabajo y capacitación para el mismo.

**Artículo 33. Salud laboral**

Todas las empresas y las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio observarán el más estricto cumplimiento de las disposiciones vigentes en cada momento referidas a esta materia.

**Artículo 34. Comisión paritaria del convenio**

Se establece la comisión paritaria del convenio, que estará constituida de la siguiente forma:

– Presidencia: persona que las partes designen que las partes designen de común acuerdo.

Tendrá funciones de moderador, con voz, pero sin voto.

– Secretaría: personal que las partes designen, con voz, pero sin voto.

– Vocales: tres representantes de las personas trabajadoras, que serán designados por las centrales sindicales firmantes del convenio de acuerdo a su representatividad (la representatividad de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria será la misma con la que se constituye la comisión negociadora del convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta).

– Tres representantes de Federación Alavesa de empresarios de Comercio y Servicios.

– Domicilio: el domicilio de esta comisión se fija en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Álava, calle Landaverde, 35, de Vitoria-Gasteiz.

– Asesores/as: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria cuatro asesores/as: dos serán designados por las personas trabajadoras y dos por Federación Alavesa de empresarios de Comercio y Servicio. Tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de vocales representantes de las personas trabajadoras y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la comisión en el futuro.

La comisión paritaria se reunirá para la resolución de las cuestiones que se le planteen en un plazo máximo de dos meses, con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Funciones de la comisión paritaria:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

2. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

3. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

5. La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes de este convenio le otorgan como norma vertebradora en las relaciones laborales, hacen necesario que la comisión paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la comisión paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

6. Si fuera necesario, la comisión paritaria podrá, durante la vigencia del convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

7. En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, es decir, establecidas en convenio colectivo de eficacia general, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo.

En caso de que la citada comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del acta correspondiente a fin de que puedan resolverse el desacuerdo mediante los procedimientos del mismo, siendo el arbitraje voluntario para las partes.

En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido anteriormente, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 15 días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la comisión actuará conforme se establece a continuación:

– En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el PRECO o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 35. Expedientes de regulación de empleo**

La empresa notificará la RLPT, la formulación unilateral de regulación de expedientes de empleo, con una antelación de cinco días ante la autoridad laboral.

Será necesario este requisito, tanto en los casos en que se solicite autorización para rescindir contratos de trabajo, como en los que la solicitud sea para suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada, etcétera, aunque no suponga rescisión de las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras.

**Artículo 36. Vinculación a la totalidad**

Ambas representaciones convienen que siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el convenio estatutario pactado un todo orgánico indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que las autoridades laborales competentes, en una de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad la actual redacción.

**Artículo 37. Garantías sindicales**

A) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada ni despedida por motivo de pertenecer a una central sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

B) La persona trabajadora que ejerza o sea llamada a ejercer o desempeñar un cargo sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo. El reingreso será automático y la persona trabajadora ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

C) Comunicar a la RLPT, las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicadas a sus compañeros.

D) La RLPT será informada e informará a su vez de los expedientes de crisis, regulación de plantilla, expedientes de clasificación profesional y el sistema de incentivos.

E) Colocar un tablón de anuncios en aquellas empresas que tengan RLPT pudiendo ésta hacer uso del mismo para la divulgación de notas o comunicados de mutuo interés, estando la colocación supeditada siempre al visto bueno de la empresa.

F) Se garantiza una reserva de hasta dieciocho horas laborables al mes, a la RLPT, para asistir a congresos, asambleas, consejos, juntas sindicales y órganos de la administración, en atención a su cargo sindical. Dichas horas serán acumulables entre los miembros del comité.

Dichas ausencias deberán justificarse ante el empresario, haciendo constar el tiempo empleado en las mismas y anunciándolo con la debida antelación.

**Artículo 38. Excedencias**

– Excedencia voluntaria:

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, la persona trabajadora podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en empresas similares a las incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

– Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección de un cargo público.

b) La persona trabajadora que sea elegida para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

– Excedencia por maternidad y cuidado de familiares:

Se estará a la legislación vigente en cada momento.

Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de diez días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

– Reducción de jornada por motivos familiares:

Se estará a la legislación vigente en cada momento.

Deberá solicitarse a la empresa por escrito, con una antelación mínima de un mes, respondiendo de igual forma la empresa en un plazo no superior a cinco días.

La concreción horaria de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

– Acumulación del tiempo de lactancia:

Se estará a la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 39. Indemnización por fallecimiento**

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la empresa está obligada a satisfacer a sus herederos/as el importe de una mensualidad, a salario real, igual a la última que la persona trabajadora percibiera incrementada con todos los conceptos integrados en la misma.

### **Artículo 40. Riesgo de autoventa y cobros**

Se establece un plus de riesgo por el manejo de dinero consistente en 14,50 euros/mes para todo aquel personal que realice cobros al contado, y personas que hagan parecidas funciones fuera del establecimiento, siempre y cuando la persona afectada lleve habitualmente cantidades superiores a 300,00 euros y su salario sea equivalente al salario pactado en este convenio.

### **Artículo 41. Carné de manipulador/a**

El tiempo empleado para obtener el carné de manipulador será dentro de las horas de trabajo. Caso de no ser posible lo anterior, la empresa compensará en tiempo libre el que la persona trabajadora invierta fuera de la jornada laboral para la obtención de dicho carné, previa justificación del mismo.

**Artículo 42. Procedimiento de resolución de conflictos y la negociación colectiva**

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO III deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales- PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la comisión paritaria del convenio.

**Artículo 43. Formación**

A la firma del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de formación continua, integrada por las partes signatarias del presente convenio. Esta comisión tendrá como objeto promover y ser informados de la formación profesional continua, así como evaluar en su caso los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en las disposiciones legales o convencionales en esta materia. Las empresas propondrán a esta comisión paritaria las necesidades de formación en las mismas y determinarán, en su caso, los cursos que sean de interés para completar la formación de las personas trabajadoras que hayan de participar en los mismos.

Dichos planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e implantación a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

El tiempo de dedicado al desplazamiento para la formación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

**Cláusulas adicionales**

Primera.- Procedimiento de inaplicación y modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el presente convenio colectivo:

A los efectos de la inaplicación del presente convenio colectivo en los términos previsto en el artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 2/2005 del 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo vigente en cada momento, las partes se comprometen a resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo prevista en el mencionado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y solventar de manera efectiva, a someterse a lo previsto en el acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de los Conflictos Laborales ( PRECO ) en el procedimiento voluntario.

Las empresas que se encuadran dentro de los ámbitos territorial y funcional del presente convenio sea cual fuere su sede social y ámbito territorial, vendrán obligadas a iniciar ante los organismos de la comunidad autónoma descritos cualquier procedimiento de inaplicación del convenio.

Serán nulas las actuaciones que, en materia de inaplicación de las condiciones laborales pactadas en este convenio, que se inicien y finalicen con o sin acuerdo de la representación legal de las personas trabajadores fuera de los de los órganos que en esta materia tiene la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Segunda.- Utilización del euskera y promoción del euskera.

Dado que en la CAV coexisten dos idiomas reconocidos como propios de la misma, se recomienda a las empresas que en la medida en que sea posible, se utilizará el euskera en la vida interna de las empresas; rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones, nominas propaganda, etiquetaje, informaciones internas etc.

Se acuerda la promoción del euskera en el sector, costeadando las empresas los cursos de euskera de las personas trabajadoras, pero siempre que se realicen fuera del horario laboral.

Tercera.- Promoción de ayudante de dependienta/e a dependienta/e.

Las personas trabajadoras que hayan estado mínimo un año en el puesto de ayudante de dependienta/e, pasarán automáticamente a la categoría de dependienta/e, teniéndose en cuenta también el tiempo que hayan estado como ayudante o dependiente/a en otras empresas del ámbito de aplicación de este convenio.

Cuarta.- Se confeccionará un acuerdo derivado de este convenio en materia de protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y acoso laboral (mobbing).

Quinta.- La comisión mixta de este convenio se compromete a realizar un estudio de las categorías profesionales del sector para la posterior adaptación de la clasificación profesional actual.

## **Anexo 1 Régimen disciplinario**

### **Artículo 1**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

### **Artículo 2**

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

### **Artículo 3. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.



**Artículo 4. Faltas graves**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

**Artículo 5. Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/la subordinada/a.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### **Artículo 6. Régimen de sanciones**

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### **Artículo 7. Sanciones máximas**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### **Artículo 8. Prescripción**

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Anexo 2**  
**Sistema de clasificación profesional**  
(Grupos y categorías profesionales)

**Grupo I.**

**Director mercantil.**- Es el empleado, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

**Director profesional.**- Es el empleado/a, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

**Grupo II.**

**Jefe/a de división mercantil.**- Es aquel empleado/a, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

**Titulado superior.**- Es aquel empleado/a, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

**Grupo III.**

**Jefe/a de personal.**- Es el empleado/a que, al frente del personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la adecuada organización y distribución, trabajo cuya vigilancia le corresponde, cuidando la confección de nóminas, primas, comisiones y demás tareas propias de la administración de personal, así como la cesión de permisos, propuestas de sanciones, selección de personal, etc.

**Programador/a informática.**- Es el empleado/a al que le corresponde estudiar los procesos complejos definidos, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

**Jefe/a de ventas y/o compras.**- Es el empleado/a que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las empresas.

**Encargado/a general.**- Es aquel empleado/a que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales.

**Grupo IV.**

**Jefe/a administrativo.**- Es el empleado/a que, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la empresa, está encargado/a de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

**Grupo V.**

**Jefe/a de sucursal.**- Es aquel empleado/a que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

**Jefe/a de almacén.-** Es aquel empleado/a que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, conservación, colocación, rotación de producto, el registro de entrada y salida de mercancías y la vigilancia de la caducidad de los productos. Será responsabilidad suya la distribución a clientes y sucursales de acuerdo a las normativas establecidas por la dirección de la empresa, cuidando de la distribución y ordenación del trabajo en las secciones y siendo el máximo responsable del buen hacer y funcionamiento.

**Jefe/a de supermercado.-** Es aquel empleado/a que está al frente de un establecimiento, pudiendo depender de él distintas sucursales en la misma o distinta plaza. Siendo el responsable total de dichos cometidos.

#### Grupo VI.

**Titulado/a grado medio.-** Es aquel empleado/a, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, desempeña las funciones propias de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

#### Grupo VII.

**Jefe de sección administrativa.-** Es aquel empleado/a que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

**Escaparataista.-** Es el empleado/a que tiene asignada como función principal y permanente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

#### Grupo VIII.

**Jefe/a de grupo.-** Es el empleado/a que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de un grupo con la responsabilidad consiguiente, indica al trabajador/a la manera de ejecutar aquéllos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que el encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su grupo, con práctica completa de su cometido.

**Jefe/a de sección.-** Es aquel empleado/a que está al frente de una sección, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus superiores sobre las compras y surtido de artículos necesarios y a los dependientes sobre la exhibición, conservación, reciclaje y medidas a adoptar con respecto a las normas de sanidad de las mercancías. Lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

**Jefe/a de taller.-** Es aquel empleado/a, técnicamente capacitado, que está al frente de un taller auxiliar comercial de la empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las funciones específicas del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas.

#### Grupo IX.

**Encargado/a de establecimiento.-** Es aquel empleado/a que está al frente de un establecimiento bajo directa dependencia de la empresa teniendo como cometidos verificar las entradas de mercancía, reposición de artículos, efectuar ingresos a las cuentas de la compañía, dirigir el personal que le ha sido encomendado y demás funciones asimilables.

**Operador/a.-** Es el empleado/a que maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación, confeccionando pequeños programas auxiliares, delegados por sus superiores y bajo la supervisión de los mismos.

**Vendedor/a.**- Es el empleado/a que realiza las visitas a los clientes de la empresa, ofreciéndoles los productos que comercializa la misma, les informa, toma pedidos para la empresa, realiza las gestiones para llevar a buen fin el cobro de las facturas, y resuelve reclamaciones de los clientes según las pautas autorizadas por la empresa. Efectúa, asimismo, labores de captación de nuevos clientes.

**Comprador/a.**- Es el empleado/a que con conocimientos suficientes de las calidades y clase de artículos realiza las compras de varios establecimientos de acuerdo con una normativa comercial fijada por la empresa.

**Subastador/a.**- Es el empleado/a, que, a las órdenes de un mayorista de carne, pescado, fruta, etc., y con conocimiento de las calidades y clase de los artículos, lleva a cabo la subasta de éstos.

**Dibujante.**- Es el empleado/a que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

**Administrativa/o.**- Es la persona trabajadora que bajo supervisión se dedica a operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho.

#### Grupo X.

**Dependiente/a.**- Es el trabajador/a que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de ventas. Tiene los conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada, de forma en que puede orientar al público en sus compras sobre las secciones tales como carnicería, pescadería, charcutería, frutería, artículos de limpieza, etc. pudiendo cobrar o no la mercancía que vende. Cuida el recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adcentamiento de dicha mercancía.

**Cajero/a.**- Es la trabajador/a que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos bien en metálico o mediante tarjetas de crédito a los clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras.

**Corredor plaza.**- Es el empleado/a que realiza las visitas a los clientes de la empresa, ofreciéndoles los productos que comercializa la misma, les informa comercialmente, toma pedidos para la empresa, cobra las facturas y resuelve reclamaciones de los clientes según las pautas autorizadas por la empresa, en una sola plaza.

**Viajante/a.**- Es el empleado/a que realiza las visitas a los clientes de la empresa, ofreciéndoles los productos que comercializa la misma, les informa comercialmente, toma pedidos para la empresa, cobra las facturas y resuelve reclamaciones de los clientes según las pautas autorizadas por la empresa.

**Delineante.** Es el técnico/a que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos, habiendo sido contratado para estos menesteres.

**Rotulista.**- Es aquel empleado/a que se dedica exclusivamente a confeccionar toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes, habiendo sido contratado previamente para estos menesteres.

**Profesional de 1ª.**- Es aquel empleado/a que provisto del permiso de conducir de primera clase, está a cargo del vehículo de la empresa y colabora, además, en el trabajo de carga y descarga.

**Mozo especialista.**- Es el empleado/a que completa las tareas de mozo y que se dedica a trabajos concretos que, sin constituir propiamente un oficio tiene, sin embargo, práctica en su ejecución. Clasifica la mercancía de acuerdo a sus características, controlando los albaranes de las mercancías que entran y salen pudiendo cobrar en el punto de venta.

**Grupo XI.**

**Auxiliar de caja.-** Es el empleado/a que bajo supervisión realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y cualquier otra tarea propia para el desarrollo de su actividad.

**Auxiliar administrativo.-** Es la persona trabajadora que realiza funciones bajo supervisión de la persona de categoría administrativa.

**Capataz.-** Es aquel trabajador/a que está al frente de mozos y mozas especializados si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

**Ayudante dependiente/a.-** Es aquel empleado/a que, habiendo realizado el aprendizaje correspondiente, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de ventas.

**Profesional de 2ª.-** Es el empleado/a que provisto de permiso de conducir de segunda clase está a cargo del vehículo de la empresa y colabora, además, en el trabajo de carga y descarga.

**Reponedor/a.-** Es el trabajador/a que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías en la sala de venta, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de las mismas por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Realiza el marcaje, conteo y comprobación de las mercancías, efectuando las anotaciones y controles necesarios.

**Mozo-peón.-** Es el empleado/a que realiza las tareas de carga, descarga, fracciona, embolsa, transporta, lleva transpaleta, coloca, acompaña al camión de reparto, recoge y clasifica toda clase de mercancías, mantiene en condiciones de salud e higiene laboral su lugar de trabajo y cualquier otro cometido propio para el desarrollo de su actividad.

**Telefonista.-** Es aquel empleado/a que atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

**Empaquetador/a.-** Es aquel empleado/a que se dedica a embalar los artículos objeto de venta, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan y fijando en la etiqueta las disposiciones legales requeridas.

**Conserje.-** Es el empleado/a encargado/a de distribuir el trabajo de las ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

**Cobrador.-** Es el empleado/a cuyo único cometido consiste en realizar cobros y pagos fuera del establecimiento.

**Vigilante.-** Es el empleado/a subalterno que tiene como cometido exclusivo funciones de vigilancia, diurna o nocturna, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos de fábrica, almacén o locales.

**Tablas salariales 2020-2022**  
**Convenio comercio alimentación de Álava**

	<b>SALARIO BASE MENSUAL</b>	<b>VALOR HORA EXTRAORDINARIA</b>	<b>GARANTÍA MES</b>
Grupo I	1.635,97	24,41	40,00
Grupo II	1.599,80	23,87	40,00
Grupo III	1.523,77	22,74	40,00
Grupo IV	1.479,48	22,08	40,00
Grupo V	1.432,85	21,38	40,00
Grupo VI	1.384,85	20,47	40,00
Grupo VII	1.338,20	19,97	40,00
Grupo VIII	1.337,51	19,96	40,00
Grupo IX	1.275,29	19,03	40,00
Grupo X	1.061,66	15,84	40,00
Grupo XI	1.017,73	15,19	40,00

<b>2020-2022</b>	
Plus hornero	88,88 euros/mes
Plus nocturnidad	204,13 euros/mes
Plus domingos y festivos	13,24 euros/día

**Tablas salariales 2023**

	<b>SALARIO BASE MENSUAL</b>	<b>VALOR HORA EXTRAORDINARIA</b>	<b>GARANTÍA MES</b>
Grupo I	1.734,13	25,95	98,16
Grupo II	1.694,79	25,29	94,99
Grupo III	1.615,20	24,10	91,43
Grupo IV	1.568,25	23,40	88,77
Grupo V	1.518,82	22,67	85,97
Grupo VI	1.467,94	21,91	83,09
Grupo VII	1.418,49	21,17	80,29
Grupo VIII	1.417,76	21,16	80,25
Grupo IX	1.351,81	20,17	76,52
Grupo X	1.125,36	16,69	63,60
Grupo XI	1.078,79	16,10	61,06

<b>2023</b>	
Plus hornero Plus cámaras frigoríficas	94,21 euros/mes
Plus nocturnidad	216,38 euros/mes
Plus domingos y festivos	14,03 euros/día



## Tablas salariales 2024

	SALARIO BASE MENSUAL	VALOR HORA EXTRAORDINARIA	GARANTÍA MES
Grupo I	1.794,82	26,98	60,69
Grupo II	1.755,14	26,39	60,35
Grupo III	1.671,73	25,13	59,53
Grupo IV	1.623,14	24,40	54,89
Grupo V	1.571,98	23,63	53,16
Grupo VI	1.519,32	23,84	51,38
Grupo VII	1.468,14	22,07	49,65
Grupo VIII	1.467,38	22,06	49,62
Grupo IX	1.399,12	21,03	47,31
Grupo X	1.164,75	17,51	39,39
Grupo XI	1.116,55	16,79	37,76

2024	
Plus hornero Plus cámaras frigoríficas	97,50 euros/mes
Plus nocturnidad	223,95 euros/mes
Plus domingos y festivos	14,52 euros/día

## Tablas antigüedad

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2020-2022								
GRUPO	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO	SEIS	SIETE	OCHO
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
I	34,12	68,25	102,37	136,49	170,62	204,74	238,86	272,99
II	33,22	66,44	99,66	132,88	166,10	199,32	232,55	265,77
III	31,33	62,67	94,00	125,33	156,66	188,00	219,33	250,66
IV	30,37	60,74	91,10	121,47	151,84	182,21	212,57	242,94
V	29,39	58,78	88,18	117,57	146,96	176,35	205,75	235,14
VI	28,38	56,75	85,13	113,50	141,88	170,25	198,63	227,01
VII	27,39	54,78	82,17	109,56	136,95	164,34	191,73	219,12
VIII	27,37	54,74	82,11	109,48	136,85	164,22	191,58	218,95
IX	23,50	47,00	70,50	94,00	117,50	141,00	164,50	188,00
X	21,55	43,10	64,65	86,20	107,74	129,29	150,84	172,39
XI	20,64	41,28	61,92	82,56	103,20	123,84	144,48	165,12

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2023								
GRUPO	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO	SEIS	SIETE	OCHO
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
I	36,17	72,34	108,51	144,68	180,85	217,02	253,20	289,37
II	35,21	70,43	105,64	140,86	176,07	211,28	246,50	281,71
III	33,21	66,42	99,64	132,85	166,06	199,27	232,49	265,70
IV	32,19	64,38	96,57	128,76	160,95	193,14	225,33	257,52
V	31,16	62,31	93,47	124,62	155,78	186,94	218,09	249,25
VI	30,08	60,16	90,23	120,31	150,39	180,47	210,55	240,63
VII	29,03	58,07	87,10	116,13	145,17	174,20	203,23	232,27
VIII	29,01	58,02	87,03	116,05	145,06	174,07	203,08	232,09
IX	24,91	49,82	74,73	99,64	124,55	149,46	174,37	199,27
X	22,84	45,68	68,53	91,37	114,21	137,05	159,89	182,73
XI	21,88	43,76	65,64	87,52	109,40	131,28	153,19	175,04

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2024								
GRUPO	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO	SEIS	SIETE	OCHO
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
I	37,44	74,87	112,31	149,75	187,18	224,62	262,06	299,49
II	36,45	72,89	109,34	145,79	182,23	218,68	255,13	291,57
III	34,37	68,75	103,12	137,50	171,87	206,25	240,62	275,00
IV	33,32	66,63	99,95	133,27	166,58	199,90	233,21	266,53
V	32,25	64,49	96,74	128,99	161,23	193,48	225,72	257,97
VI	31,13	62,26	93,39	124,52	155,65	186,79	217,92	249,05
VII	30,05	60,10	90,15	120,20	150,25	180,30	210,35	240,40
VIII	30,03	60,05	90,08	120,11	150,13	180,16	210,19	240,21
IX	25,78	51,56	77,34	103,12	128,91	154,69	180,47	206,25
X	23,64	47,28	70,92	94,57	118,21	141,85	165,49	189,13
XI	22,65	45,30	67,95	90,60	113,25	135,90	158,55	181,20