

COMERCIO DE ALIMENTACIÓN ZAMORA



servicios zamora

INDICE

CAPITULO I.....	5
DISPOSICIONES GENERALES	5
ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.	5
ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.....	5
ARTICULO 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.	5
ARTICULO 4º.- COMISION NEGOCIADORA.	5
ARTICULO 5º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.	5
ARTÍCULO 6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD	5
CAPITULO II.....	6
CONDICIONES DE TRABAJO.....	6
ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL.	6
ARTÍCULO 8º.- FIESTAS LOCALES.	6
ARTICULO 9º.- VACACIONES.	6
ARTICULO 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.....	7
ARTÍCULO 11º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.	8
ARTÍCULO 12º.- PRODUCTIVIDAD.....	10
ARTÍCULO 13º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.	11
ARTÍCULO 14º.- PROMOCION PROFESIONAL.	11
ARTICULO 15º.- FORMACIÓN.....	11
CAPITULO III.....	12
CONDICIONES ECONOMICAS	12
ARTICULO 16º.- NIVELES SALARIALES.....	12
ARTICULO 17º.- DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES.	12
ARTICULO 18º.- INCREMENTOS SALARIALES.....	14
ARTICULO 19º.- ANTIGUEDAD CONSOLIDADA.....	14
ARTÍCULO 20º.- NOCTURNIDAD.	15
ARTICULO 21º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.	15
ARTICULO 22º.- PROMOCION CULTURAL.....	15
ARTÍCULO 23º.- QUEBRANTO DE MONEDA.	15
ARTICULO 24º.- PLUS FESTIVOS.....	15
ARTÍCULO 25º.- DIETAS.....	16
CAPITULO IV	16
FALTAS Y SANCIONES	16
ARTÍCULO 26º.- FALTAS LEVES.....	16
ARTÍCULO 27º.- FALTAS GRAVES.	16
ARTÍCULO 28º.- FALTAS MUY GRAVES	17
ARTÍCULO 29º.- RÉGIMEN DE SANCIONES.	18

ARTÍCULO 30.- PRESCRIPCIÓN	19
CAPITULO V	19
DISPOSICIONES ADICIONALES	19
ARTICULO 31º.- VIGILANCIA DE LA SALUD.	19
ARTÍCULO 32º.- POLIZA DE VIDA Y ACCIDENTES.	19
ARTÍCULO 33º.- CONTRATO DE RELEVO.	20
ARTICULO 34º.- CONTRATO PARA LA FORMACION EN ALTERNANCIA.	20
ARTÍCULO 35º.- CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.	20
ARTÍCULO 36º.- PERIODO DE PRUEBA.....	20
ARTÍCULO 37º.- PREMIO DE VINCULACION.....	20
ARTÍCULO 38º.- JUBILACION A LOS 64 AÑOS.	20
ARTÍCULO 39º.- JUBILACION PARCIAL.	20
ARTICULO 40º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.....	21
ARTÍCULO 41º.- SANCIONES DE TRÁFICO.....	21
ARTÍCULO 42º.- ROPA DE TRABAJO.....	21
ARTICULO 43º.- CLAUSULA ESPECIAL DE DESCUELGUE.	21
ARTICULO 44º.- DERECHOS SINDICALES.....	22
ARTICULO 45º.- TABLON DE ANUNCIOS.....	22
ARTICULO 46º.- COMISION PARITARIA.....	23
ARTICULO 47º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	24
ARTICULO 48.- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.	25
ARTÍCULO 50º.- SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA.	32
ARTÍCULO 51º.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	33
ARTICULO 52º.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS (RD 1026/2024).....	33
ARTÍCULO 53º.- RECIBO DE FINIQUITO.	34
ARTÍCULO 54º.- ATRASOS.	34
ARTÍCULO 55º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.....	34
ARTÍCULO 56º.- NUEVOS CONVENIO DE EMPRESA.	34
ANEXO I	35
TABLAS SALARIALES	35
ANEXO II	37
MODELO DE FINIQUITO DEL SECTOR	37

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA EL COMERCIO DE ALIMENTACION DE ZAMORA PARA LOS AÑOS 2.025 A 2.028

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL. - El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todas las empresas cuya actividad principal sea el comercio de productos alimenticios, sea cual fuere la forma jurídica de su constitución, establecidas en la provincia de Zamora y para todas las personas trabajadoras que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten servicios en ellas.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA. - Este Convenio, que sustituye y anula al anterior vigente, tendrá una duración de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2.025 y expirará el 31 de diciembre de 2.028.

ARTICULO 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA. - El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre del 2.028. No obstante, su contenido normativo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto en cuanto no se firme el nuevo texto del Convenio que lo sustituya.

ARTICULO 4º.- COMISION NEGOCIADORA. - La Comisión Negociadora del presente convenio, estará integrada por la Asociación de Empresarios Detallistas de Alimentación, AZEDA (CEOE*CEPYME ZAMORA) y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.

ARTICULO 5º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. - Se respetarán las condiciones mínimas de derecho necesario reconocidas legalmente a los trabajadores, sin perjuicio de las personales más beneficiosas y de las mejoras que se establecen en el presente Convenio.

ARTÍCULO 6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD. - Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL. - La jornada laboral será de treinta y nueve (39) horas semanales repartidas de lunes a sábados. Los sábados, la jornada será, hasta las 14:00 horas, para las personas trabajadoras.

Con carácter general, no se trabajará la jornada de tarde de los sábados correspondientes a los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Los comercios de alimentación podrán abrir un máximo de tres domingos o festivos al año, pudiéndose considerar como tal la tarde del Sábado Santo. A tales efectos se reunirá la Comisión Paritaria, comunicando la parte empresarial a la representación sindical, con tres semanas de antelación, las fechas que elige, teniendo en cuenta que si hubiese dos feriados consecutivos podrá abrirse solamente uno de ellos. Las fechas de apertura no tendrá que coincidir, obligatoriamente con aquellas que indique la Junta de Castilla y León, en los supuestos del art. 5.2 de la Ley 1/2004, de 21 de diciembre.

Las empresas que abran sus establecimientos podrán hacerlo con la totalidad o parte de la plantilla, siendo obligatorio que cada persona trabajadora tenga que trabajar como mínimo uno de los tres domingos o festivos fijados cada año, que determinara el empresario.

La jornada durante la semana que se trabaje algún festivo no superará la duración de la jornada semana normal.

La compensación económica por trabajo en festivos se contempla en el artículo 24 titulado "Plus festivos".

ARTÍCULO 8º.- FIESTAS LOCALES. - Se señala durante la vigencia del presente Convenio para todas las poblaciones de la provincia de Zamora como no laborable una tarde cada año, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

ARTICULO 9º.- VACACIONES. - Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutarán 30 días naturales de vacaciones cualquiera que sea su categoría profesional. Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación, podrá ser sustituido su disfrute por cuantía económica alguna, viniendo las empresas obligadas a elaborar un calendario de vacaciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores con dos meses de

antelación a la fecha de su efectivo disfrute. En el supuesto de que no existiera acuerdo en la confección del calendario de vacaciones, el disfrute de las mismas se realizará en los siguientes periodos:

Uno. - Dieciocho días se disfrutarán ininterrumpidamente cuando así lo determine la persona trabajadora o sus representantes sindicales.

Dos. - Los doce días restantes se disfrutarán ininterrumpidamente cuando lo determine la empresa.

El período de 30 días naturales señalado en el párrafo primero como norma general, comenzará en lunes.

Las personas trabajadoras temporales, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al período trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida 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 el artículo 48.4, 5 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

ARTICULO 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. - Ante la grave situación de paro existente en la provincia y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Se suprimirán las horas extraordinarias con carácter habitual.

b) Obligatoriamente, se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdidas de materias primas.

c) Se mantendrán las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, ausencias imprevistas, cambios de turnos, carga y descarga de camiones y cualquier otra actividad, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, comprometiéndose ambas partes a la creación de un puesto de trabajo por cada mil quinientas horas extraordinarias realizadas en un año dentro de cada centro de trabajo.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán o se compensarán en descanso a opción de la empresa y con el incremento del 60 % sobre el valor de la hora ordinaria. Tanto se retribución como su compensación en descanso, en su caso, deberán efectuarse como máximo dentro del mes siguiente a aquel en que se realicen las mismas.

ARTÍCULO 11º.- PERMISOS RETRIBUIDOS. - La persona trabajadora, previo aviso, cuando fuere posible y siempre con justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) **Quince días** naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) **Dos días** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) **Un día** en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- d) **Cinco días** por accidente o enfermedad graves, 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de 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.

- e) Consulta médica. En el caso de que el trabajador tenga que acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años, para este acompañamiento podrá disponer hasta 12 horas al año.
- f) Hasta un máximo de 20 horas al año no retribuidas y recuperables para acompañamientos médicos a familiares hasta segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- g) Consulta médica. El tiempo indispensable para asistir a consulta o pruebas médicas cuando coincida en horario de trabajo, comunicándolo con un mínimo de 24 horas de antelación, aportando el justificante correspondiente.
- h) **Un día** para asistir a boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, que será ampliado a dos en el supuesto de que las nupcias tuviesen lugar a más de doscientos kilómetros del centro de trabajo.
- i) **Un día** por traslado del domicilio habitual.
- j) **Un día** para cualquier otro asunto en la fecha en que pacten empresa y la persona trabajadora.
- k) **Un día** al año para asistir a exámenes oficiales con el debido justificante del centro.
- l) El tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- n) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- o) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- p) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares

o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, en acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- q) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en medio hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

En los casos de hospitalización el personal podrá disfrutar de los días que le corresponda de manera discontinua, mientras dure esta situación y hasta 8 días después del alta hospitalaria.

ARTÍCULO 12º.- PRODUCTIVIDAD. - Siendo interés de ambas partes introducir sistemas que mejoren y aumenten la productividad de las empresas afectadas por este Convenio, se establecen los siguientes criterios:

- a) El reconocimiento de que los salarios de este Convenio corresponden al rendimiento normal del puesto de trabajo y que, por tanto, éste es exigible al trabajador.
- b) Dadas las dificultades técnicas que entrañan el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos en la actividad encuadrada en el presente Convenio, por la

diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de la actividad comercial de la localidad.

- c) Las empresas, dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimientos de acuerdo con el Comité de Empresa o, en su caso, con los Delegados de Personal.

ARTÍCULO 13º.- INCAPACIDAD TEMPORAL. - En caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a los siguientes:

1. En caso de Incapacidad Temporal por Enfermedad o Accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, aunque la persona trabajadora haya sido sustituida durante un máximo de 12 meses.
2. Al personal que en caso de Enfermedad Común o Accidente no Laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

ARTÍCULO 14º.- PROMOCION PROFESIONAL.

Las personas trabajadoras del Nivel V ascenderán automáticamente a las categorías que correspondan del nivel IV por el transcurso de 4 años al servicio de la empresa, excepto la persona trabajadora de limpieza.

ARTICULO 15º.- FORMACIÓN. - El tiempo de asistencia a los cursos, si éstos fueran durante la jornada laboral, se considerará como de trabajo efectivo.

La formación entendida como un proceso continuo destinado a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector será objetivo prioritario en las empresas.

Las partes finales de este Convenio asumen íntegramente los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes en cada momento.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 16º.- NIVELES SALARIALES. - A efectos salariales las distintas categorías profesionales se agrupan en los siguientes niveles:

NIVEL SALARIAL (1). - Director/a, Gerente, Titulado/a Superior.

NIVEL SALARIAL (2). -

(A) Titulado/a de Grado Medio, Técnico/a de Sistemas Informáticos; Jefe/a de Personal, de Compras, de Ventas, de Administración; Encargado/a General; ATS.

(B) Jefe/a: de Establecimiento, de Almacén, de Sección: Mercantil, Administrativa, de Servicios; Analista de Sistemas informáticos.

NIVEL SALARIAL (3). - Encargado/a de Sección, Encargado/a de Establecimiento, Programador/a, Escaparatista, Profesional Especialista de Comercio, Dependiente/a/Interprete, Coordinador/a Comercial

NIVEL SALARIAL (4). - Dependiente/a de Comercio, Operador/a de Sistemas Informáticos, Corredor/a de Plaza, Oficial Administrativo, Profesional de Oficio de 1ª, Chofer/Conductor/a, Viajante, Repartidor/a-vendedor/a, Vendedor/a de Auto venta, Gestor/a Comercial, Administrativo/a comercial, Cajero/a

NIVEL SALARIAL (5). - Ayudante de Sistemas Informáticos, Profesional de Oficio de 2ª, Telefonista, Vigilante, Conserje, Ayudante de Dependiente, Ayudante Especialista de Comercio, Persona Trabajadora de Limpieza, Ordenanza

ARTICULO 17º.- DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES. - Dado que el artículo anterior y en su nivel V se contemplan dos nuevas figuras profesionales, ambas partes acuerdan que las mismas queden definidas de la siguiente forma:

Vendedor/a de Auto-Venta. - Es la persona trabajadora que, al servicio de una sola empresa, por cuenta de la misma y con conocimiento de los artículos, calidades y precios, se dedica a la venta y entrega de los mismos fuera del centro de trabajo, en rutas preestablecidas por la empresa y con vehículos propiedad de la misma, efectuando las operaciones de facturación y cobro en el momento de la venta.

Conductor/a. - Es la persona trabajadora que con los conocimientos y permisos necesarios conduce vehículos y cuida de la conservación de los mismos, debiendo reparar las pequeñas

averías tanto en ruta como en el garaje; transporta, reparte y cobra las mercancías de acuerdo con las instrucciones que reciba, debiendo participar en la carga y descarga del vehículo.

Encargado/a de Sección: Es la persona trabajadora que con la formación y conocimientos necesarios se responsabilizará del total funcionamiento de la sección que se le asigne, pudiendo tener un equipo de personas a su cargo.

- Existirán tantas secciones como departamentos tenga la empresa, tales como: RRHH, informática, I+D, sección ventas, compras, logística, almacén, transporte, mantenimiento, fabricación, laboratorio, administración, contabilidad, gestión calidad, etc.
- Esta persona habrá de tener la experiencia necesaria de la sección asignada.
- Tendrá disponibilidad para viajar (si el vehículo perteneciera a la empresa se responsabilizará de su limpieza, mantenimiento y averías).

Coordinador comercial: Es la persona trabajadora que con la formación y conocimientos necesarios se responsabilizará de toda la gestión comercial del área asignada, participando activamente en todas las actividades conocidas, así como en el mantenimiento y ampliación de la cartera de clientes, controlará la gestión de calidad.

- Apoyará, supervisará, motivará al equipo de trabajo asignado para el logro de los objetivos.
- Dependerá de la Dirección Comercial.
- Tendrá total disponibilidad para viajar (si el vehículo perteneciera a la empresa se responsabilizará de su limpieza, mantenimiento y averías).

Gestor/a comercial: Es la persona trabajadora que con la formación y conocimientos necesarios sobre la actividad comercial que le corresponde, se responsabilizará de las gestiones comerciales en el área geográfica que se le asigne.

- Participará activamente en todo lo relacionado con la compra, venta, logística, captación de clientes, calidad de servicio y la gestión administrativa del área asignada.
- Tendrá total disponibilidad para viajar (si el vehículo perteneciera a la empresa se responsabilizará de su limpieza, mantenimiento y averías).
- Colaborará en tareas de almacén y cobrar las mercancías de acuerdo con las instrucciones que reciba.

Repartidor/a-Vendedor/a: Es la persona trabajadora que con los conocimientos y permisos necesarios conduce y se responsabiliza del vehículo (limpieza, mantenimiento, averías)

debiendo reparar aquellas pequeñas averías que se produzcan, tanto en ruta como en el garaje.

- Colabora con las tareas de almacén, elaboración de pedidos, transporta, reparte y cobra las mercancías de acuerdo con las instrucciones que recibe, debiendo participar en la carga y descarga del vehículo.
- Tendrá conocimiento de los artículos, calidades y precios para realizar gestiones de venta, preventa y captación de nuevos clientes en las rutas preestablecidas.

Administrativo/a comercial: Es la persona trabajadora que con la formación y conocimientos necesarios se responsabilizará del área administrativa y asignada, participando desde su puesto en cualquier tarea comercial que se requiera.

ARTICULO 18º.- INCREMENTOS SALARIALES. - Los salarios establecidos para el año 2025 son los fijados en la tabla salarial del Anexo I.

Los salarios del año 2.026 serán los que resulten de incrementar el porcentaje del 3% sobre las tablas salariales del año 2025, que se reflejan en el Anexo II.

Los salarios del año 2.027 serán los que resulten de incrementar el porcentaje del 3% sobre las tablas salariales del año 2026, que se reflejan en el Anexo III.

Los salarios del año 2028 serán los que resulten de incrementar el porcentaje del 3% sobre las tablas salariales del año 2027, que se reflejan en el Anexo IV.

Cláusula de Actualización:

Si el IPC real de cada uno de los años de vigencia superase el porcentaje pactado se procederá a la actualización de la Tabla Salarial en la diferencia entre el IPC real y el porcentaje pactado con un máximo del 1%. Dicha actualización tendrá efectos a partir el 1 de enero del año siguiente.

Siempre que fuese de aplicación la cláusula de actualización en cualquiera de dichos años, se aplicará el porcentaje que proceda sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se efectúa la actualización.

ARTICULO 19º.- ANTIGUEDAD CONSOLIDADA. - Las personas trabajadoras que el 1 de enero de 1.999 estuviesen percibiendo por antigüedad alguna cantidad la seguirán percibiendo en idéntica cuantía y se reflejará en la nómina de la persona trabajadora como plus de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

El concepto de antigüedad quedó suprimido a partir del 1 de enero de 1.999.

ARTÍCULO 20º.- NOCTURNIDAD. - El plus de nocturnidad consistirá en un 10% sobre la retribución normal del trabajador. Este plus se abonará proporcionalmente por las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTICULO 21º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. - Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas en los meses de julio, diciembre y marzo, ésta última se denominará de Beneficios.

La gratificación extraordinaria de marzo se podrá prorratear en las doce mensualidades.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades, previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

ARTICULO 22º.- PROMOCION CULTURAL. - Las empresas abonarán anualmente a sus trabajadores una cantidad equivalente a media mensualidad. Su cálculo se hará sobre el salario base más plus de antigüedad consolidada.

La distribución de esta paga será mensual, debiendo especificar en el recibo de Salarios este concepto: Promoción cultural.

ARTÍCULO 23º.- QUEBRANTO DE MONEDA. - Se estará a lo pactado al respecto entre empresa y trabajador. A falta de pacto, a los trabajadores que habitualmente se les exija responder de manejo de dinero, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 20 euros mensuales, sólo durante los meses en los que la persona trabajadora tenga la referida responsabilidad. Dicho importe no sufrirá alteración durante la vigencia del Convenio.

ARTICULO 24º.- PLUS FESTIVOS. - Las personas trabajadoras que realicen su actividad laboral los festivos que dentro de los fijados en el presente Convenio le indique la empresa, tendrán derecho a una compensación económica de sesenta euros (60 euros) más un día de descanso, por cada domingo o festivo trabajado, prorrateándose en función de las horas trabajadas, estableciéndose el mínimo en tres horas y media y el máximo en siete horas. Dicha cantidad se reflejará en la nómina mensual teniendo la consideración de concepto cotizable y con la denominación de "Plus festivos".

ARTÍCULO 25º.- DIETAS. – Las personas trabajadoras que deban de realizar desplazamientos por razones de servicio de la Empresa, percibirán los gastos normales justificados.

Las empresas y las personas trabajadoras que en el desarrollo normal de la actividad laboral salen fuera del domicilio habitual de la empresa, estarán obligados a establecer acuerdo expreso en el que se fijarán las condiciones de ese trabajo, su compensación económica y revisión si así procede.

CAPITULO IV

FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 26º.- FALTAS LEVES. - **Se consideran faltas leves las siguientes:**

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material, de vehículos, maquinaria o los géneros de la empresa.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada o sin la debida autorización.
- i) Las discusiones agresivas con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

ARTÍCULO 27º.- FALTAS GRAVES. - **Se califican como faltas graves las siguientes:**

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

- c) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o fuese reiterada, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otra persona al trabajo, firmando o fichando por ella.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) Descuido importante en la conservación del vehículo, maquinaria, géneros o material de la empresa.
- k) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

ARTÍCULO 28º.- FALTAS MUY GRAVES. - Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando la persona trabajadora en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprende en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. Falta notoria de respeto o consideración al público.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

- h) Realización de actividades que impliquen competencia a la empresa. Igualmente, la prestación de servicios por cuenta propia o para una segunda empresa sin el cumplimiento de la obligación de alta en el correspondiente régimen de la seguridad social para esta segunda actividad.
- i) Los malos tratos verbales o físicos, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares.
- j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.
- n) Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras

ARTÍCULO 29º.- RÉGIMEN DE SANCIONES. - Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) **Por faltas leves:**
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días
- b) **Por faltas graves:**
 - Traslado del puesto de trabajo
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días
- c) **Por faltas muy graves:**
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días
 - Despido

ARTÍCULO 30.- PRESCRIPCIÓN

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

CAPITULO V

DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTICULO 31º.- VIGILANCIA DE LA SALUD. - Será de aplicación a estos efectos lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y lo dispuesto, subsidiariamente, en la Disposición Transitoria Quinta de la Orden 192/2002, 31 enero (B.O.E. 2-2-2002).

Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico por cuenta de las empresas de cuyo resultado se entregará una copia a la persona trabajadora. Las empresas concertarán con el Servicio de Prevención ajeno ó propio los reconocimientos médicos que preferentemente se realizarán durante la jornada de trabajo, o si se realizan fuera de la misma se considerará a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 32º.- POLIZA DE VIDA Y ACCIDENTES. - Las empresas afectadas por el presente Convenio contratarán una póliza de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que garantice a cada trabajador el percibo de una indemnización en las cuantías siguientes:

- En el supuesto de Fallecimiento: 12.000 euros.
- En el supuesto de Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo, profesión u oficio: 20.000 euros.
- En el supuesto de Gran Invalidez: 20.000 Euros

Dichas contingencias han de proceder necesariamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las empresas están obligadas a entregar una copia de la póliza en el primer trimestre del año al representante legal de los trabajadores o en su defecto al propio trabajador.

ARTÍCULO 33º.- CONTRATO DE RELEVO. - Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento

ARTICULO 34º.- CONTRATO PARA LA FORMACION EN ALTERNANCIA.- Las Empresas afectadas por el texto del presente Convenio podrán formalizar y concertar contratos para la Formación en alternancia con personas trabajadoras mayores de dieciséis y menores de 25 años, aplicándose la regulación legal del artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes particularidades: tendrán derecho los trabajadores a la percepción del salario mínimo interprofesional en caso de que su jornada sea del 85%, abonándose a prorrata del salario mínimo interprofesional en el caso de que la formación teórica supere el 15%.

ARTÍCULO 35º.- CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION. - Se fija la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción al que se refiere el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en doce meses.

A la terminación del Contrato la empresa vendrá obligada a satisfacer a la persona trabajadora una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

ARTÍCULO 36º.- PERIODO DE PRUEBA. - Se establece un periodo de prueba para el personal que ingrese a prestar sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio de:

- a) Seis meses para los técnicos titulados
- b) Dos meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados

ARTÍCULO 37º.- PREMIO DE VINCULACION. - Las personas trabajadoras que tengan acreditada una antigüedad en la empresa de quince años, percibirán una prima por Baja Voluntaria equivalente a:

- Con 62 o 63 años: 8 mensualidades/Salario real.
- Con 64 o 65 años: 6 mensualidades/Salario real.

ARTÍCULO 38º.- JUBILACION A LOS 64 AÑOS. - Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con las propias personas trabajadoras afectadas.

ARTÍCULO 39º.- JUBILACION PARCIAL. - Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 40º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR. - Si por cualquier situación le fuera retirado el permiso de conducir a cualquier persona trabajadora de la empresa tanto de forma particular o desempeñando funciones laborales, se contemplarán las siguientes situaciones.

1. Si la retirada del permiso de conducir es igual o inferior a 30 días, se considerarán a todos los efectos como vacaciones retribuidas y disfrutadas. En caso de que la persona trabajadora hubiera disfrutado de algún periodo vacacional, se deducirá de futuras vacaciones.
2. Si la retirada del permiso de conducir es superior a 30 días, el contrato de trabajo quedará en suspenso sin derecho a retribución, procediendo la empresa así mismo, a formalizar su baja en la Seguridad Social mientras el trabajador se encuentre en tal situación.

ARTÍCULO 41º.- SANCIONES DE TRÁFICO. - Las sanciones de tráfico impuestas durante la jornada laboral serán a cargo de la persona trabajadora, siempre que obedezcan a imprudencias o negligencias exclusivamente imputables a éste.

ARTÍCULO 42º.- ROPA DE TRABAJO. - En aquellos centros de trabajo en que la empresa exija la utilización de ropa de trabajo específica estará obligado a facilitar la misma gratuitamente a sus personas trabajadoras en la cantidad de uso normal y que el deterioro exija, con un mínimo de dos y un máximo de tres prendas o uniformes anuales.

La persona trabajadora se responsabiliza del cuidado y limpieza de ropa, manteniéndola en todo momento en perfecto estado.

ARTICULO 43º.- CLAUSULA ESPECIAL DE DESCUELQUE. - Los porcentajes de incremento salarial establecidos en la tabla anexa no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año que se pretenda el descuelgue.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valorización de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, por consiguiente, respecto de todo ello se exige sigilo profesional.

Las empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, para descolgarse, bastará con comunicarlo por escrito a la Comisión Paritaria acompañando la documentación económica, financiera y contable, así como las actas de las reuniones en que se adoptasen los acuerdos con los representantes sindicales o en su defecto con los trabajadores y que demuestre la situación deficitaria alegada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya

ARTICULO 44º.- DERECHOS SINDICALES. - Se estará a la legislación vigente.

ARTICULO 45º.- TABLON DE ANUNCIOS. - En aquellas empresas donde haya representantes legales de trabajadores, se colocará un tablón de anuncios de 0'80 por 0'60 metros, fuera de la

zona destinada al público y en lugar visible para los trabajadores, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 46º.- COMISION PARITARIA. - Para la interpretación y vigilancia de este Convenio y sin perjuicio de las acciones legales que procedan, se constituye una Comisión Mixta, integrada por representantes de los trabajadores y de los empresarios, designados de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del mismo, como negociadores o asesores.

Serán Funciones de esta Comisión:

- a. La interpretación de la aplicación de las cláusulas de este Convenio
- b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del texto del convenio o vengan establecidas en el mismo.
- d. Todas las funciones que para la comisión paritaria atribuye la legislación vigente, como es su intervención en los términos recogidos en el art. 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
- e. En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 48 horas a instancia de cualquiera de las partes que la integran.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

ARTICULO 47º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. - Las partes firmantes se comprometen al cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE 10-11-95), de Prevención de Riesgos Laborales.

Acuerdo Interprofesional sobre prevención de riesgos laborales:

- Las partes firmantes del presente Convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas de Castilla y León.
- Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo, a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.
- Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una modalidad de la organización preventiva.
- La firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido una modalidad organizativa de la prevención, realizarán las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.
- La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajadora, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, con una periodicidad mínima anual en función de los riesgos del trabajo, con propuestas del contenido de las mismas, incluyendo o aportando pruebas específicas en función de la actividad que realiza cada persona trabajadora.

Se consultará a los delegados/as de prevención para la contratación de los servicios de prevención ajenos o implantación de servicios de prevención propios.

Conforme al artículo 37.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios (dependiendo de las carencias y grado de conocimiento del que disponga individualmente cada delegado).

ARTICULO 48.- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.- Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, que introduce una serie de medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores, y de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (Artº 26) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Nacimiento y cuidado de menor

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en

su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo

de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3. Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho

a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

4. Excedencia por cuidado

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer

año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. Adaptación de jornada

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando

se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Protección por maternidad

La evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no

correspondiente a su grupo o categoría equivalente, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

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

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el párrafo anterior.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

ARTÍCULO 49º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. – Las personas trabajadoras tienen derecho de no ser discriminadas directa o indirectamente por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión y género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

ARTÍCULO 50º.- SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA. - Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes:

- Aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria.

- La debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- La de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

ARTÍCULO 51º.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. - Según determina el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital

ARTICULO 52º.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS (RD 1026/2024).

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

ARTÍCULO 53º.- RECIBO DE FINIQUITO. - Se confeccionará un recibo conforme al modelo que figura en el Anexo V del presente Convenio.

ARTÍCULO 54º.- ATRASOS. - Los atrasos surgidos de la aplicación del presente Convenio serán abonados por las empresas dentro del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 55º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA. - A todos los efectos, y para todo aquello que no esté previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable en cada momento.

ARTÍCULO 56º.- NUEVOS CONVENIO DE EMPRESA. - En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito dicha promoción a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Tabla salarial 2025		
NIVEL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
I	1378.97€	21374.04€
II (A)	1294.46€	20064.13€
II (B)	1219.48€	18901.94€
III	1177.85€	18256.68€
IV	1127.09€	17469.90€
V	1107.11€	17160.21€

Tabla salarial 2026		
NIVEL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
I	1420,34€	22015,27€
II (A)	1333,29€	20666,00€
II (B)	1256,06€	19468,93€
III	1213,19€	18804,45€
IV	1160,90€	17993,95€
V	1140,32€	17674,96€

Tabla salarial 2027

NIVEL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
I	1462,95€	22675,73€
II (A)	1373,29€	21286,00€
II (B)	1293,74€	20052,97€
III	1249,59€	19368,65€
IV	1195,73€	18533,82€
V	1174,53€	18205,22€

Tabla salarial 2028

NIVEL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
I	1506,84€	23356,02€
II (A)	1414,49€	21924,60€
II (B)	1332,55€	20654,53€
III	1287,08€	19949,74€
IV	1231,60€	19089,80€
V	1209,77€	18751,44€

ANEXO II

MODELO DE FINIQUITO DEL SECTOR

El abajo firmante, D. _____ persona trabajadora de la empresa _____ con NIF (o CIF) nº _____

DECLARA

Que ha recibido de la misma la cantidad de (en letra) _____ euros _____ (en número), en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Indicada cantidad se desglosa de la forma siguiente:

- Indemnización
- Salarios pendientes
- Pluses
- Partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y beneficios
- Vacaciones
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan)

Con el pago de esta cantidad, declara tener percibidos cuantos emolumentos le han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa sin nada más que pedir ni reclamar por concepto alguno posterior al contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de mi conformidad, firma el presente recibo de finiquito.

En _____ a ____ de _____ de _____

Fdº: PERSONA TRABAJADORA
NO desea la asistencia de la representación legal

Fdº: PERSONA TRABAJADORA
SI desea la asistencia de la representación legal

Fdº: Por la representación legal

OBSERVACION: El presente modelo de finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición de la persona trabajadora durante los 10 días siguientes para que formule, si procediese, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios

Transformando el futuro



servicios