



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

00229-2019

#### SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y articulado del Convenio Colectivo de ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN AL POR MAYOR, Código 12000165011965*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN AL POR MAYOR, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 2 de enero de 2019, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 16 de enero de 2019

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CASTELLÓN PARA LA ACTIVIDAD DE ALMACENISTAS ALIMENTACIÓN AL POR MAYOR  
2017-2018

#### INDICE

Preámbulo.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Vigencia, duración y prórroga.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 4. Jornada.

Artículo 5. Antigüedad.

Artículo 6. Salarios.

Artículo 7. Condiciones Particulares.

Artículo 8. Vacaciones.

Artículo 9. Jubilación.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Artículo 11. Legislación Vigente.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 13. Compensación y absorción.

Artículo 14. Ropa de trabajo.

Artículo 15. Acción sindical.

Artículo 16. Cuota sindical.

Artículo 17. Salud laboral.

Artículo 18. Protección a la maternidad.

Artículo 19. Formación profesional.

Artículo 20. Póliza de Seguros.

Artículo 21. Revisión médica.

Artículo 22. Licencias retribuidas.

Artículo 23. Dietas.

Artículo 24. Comisiones.

Artículo 25. Incapacidad laboral transitoria.

Artículo 26. Contratación.

Artículo 27. Periodo de prueba.

Artículo 28. Inaplicación del Convenio.

Artículo 29. Clasificación profesional.

Artículo 30. Régimen disciplinario.

Artículo 31. Igualdad.

Disposición Adicional.

#### TEXTO DEL CONVENIO

Preámbulo.-

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores P.V. y Comisiones Obreras P.V. en representación de los trabajadores afectados por el mismo y por parte de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas afectadas, lo que se indica a los efectos de lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo, regulará las relaciones laborales de todas las empresas radicadas en la Provincia de Castellón, dedicadas a la actividad de «Almacenistas de Alimentación al por Mayor» tanto presentes como futuras, así como aquellas otras que realizando varias actividades, la venta de artículos de alimentación al por mayor sea la que predomine.

Afecta a todo el personal tanto fijo como eventual, a excepción de quienes realicen funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo.

Artículo 2. Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018 y entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto los conceptos económicos que surtirán efectos desde el 1 de Enero de 2017 y 2018, respectivamente.

Denuncia.- La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

La negociación del próximo convenio, salvado el requisito preceptivo de la denuncia, se iniciará con fecha 15 de enero de 2019.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de otras índoles contenidas en el presente Convenio, consideradas en cómputo anual, tendrán la consideración de mínimas, por lo que serán respetados los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas.

Artículo 4. Jornada

La jornada anual de trabajo efectivo, deducidos los domingos, festivos y vacaciones, será de 1.808 horas, para 2017 y de 1.800 horas a partir de 2018, a razón de 40 horas semanales de promedio.

La reducción de jornada operada en convenios anteriores, quedó traducida en un día libre, (además de lo dispuesto en el último párrafo del apartado d) presente artículo) a disfrutar de común acuerdo de manera tal que la plantilla sea la suficiente para el desarrollo del trabajo.

No obstante se deja en libertad a empresarios y trabajadores para que este horario se estudie individualmente a nivel de empresa

para realizar la jornada de lunes a viernes.

Las empresas podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

Flexibilidad horaria.-

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

a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornada, fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1.- La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

2.- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.

3.- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá, indistintamente, la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados, en un plazo de veinte días, a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

d) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

Si por disposición legal se produjeran modificaciones legislativas en materia de jornada de trabajo, la reducción de jornada anual contemplada en este convenio, quedaría automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Los trabajadores dispondrán de una reducción adicional de 8 horas retribuidas, distribuidas optativamente entre los días 24, 26 y 31 de diciembre. En caso de que los citados días coincidan con sábado o festivo, se pactará el disfrute del mencionado descanso en el primer día hábil anterior. Si por disposición legal se produjeran modificaciones legislativas en materia de reducción de jornada de trabajo, esta reducción de 8 horas de jornada, quedará automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Domingos y Festivos.-

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de forma voluntaria, para aquellos casos en que no o tengan incluido en su contrato de trabajo. Esta prestación de servicios podrá ser pactada entre empresa y trabajador con un máximo del 40% de los domingos y festivos aperturables anualmente.

En caso de pactarse, su compensación será a razón de un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria para todos los trabajadores.

Artículo 5. Antigüedad

Las partes acuerdan, que el concepto retributivo que hasta el año 2002, se percibía como aumentos periódicos por años de servicio y que desapareció del convenio a partir del día 1 de Enero de 2.003, quienes a dicha fecha viniesen percibiendo cantidades o hubiesen generado derechos por dicho concepto, verán sustituidos los mismos por un complemento específico no compensable ni absorbible, que experimentará los incrementos correspondientes a los sucesivos convenios. Dicho complemento consistirá en la antigüedad que se venía percibiendo, el tramo en adquisición a 31 de Diciembre de 2.002 y una cantidad lineal de 13,13 euros que experimentará los incrementos correspondientes a los sucesivos convenios. Dicho Plus recibirá la denominación de antigüedad consolidada.

Para todo el personal contratado a partir del 1 de Enero de 2003 el Plus denominado antigüedad consolidada será de 13,13 euros e, igualmente, será no compensable ni absorbible y experimentará los incrementos correspondientes a los sucesivos convenios.

Artículo 6. Salarios

Se establecen para el periodo 01-01-2017 al 31-12-2018 los cuadros retributivos que constan en los Anexos I y II de este Convenio, que suponen un aumento del 1,6% sobre el salario a 31 de diciembre de 2016 actualizado a dicha fecha con arreglo a los I.P.C. reales de cada año desde la última actualización efectuada, y que comprenden las remuneraciones mínimas por el rendimiento normal que efectúen los trabajadores en su jornada de trabajo, con arreglo a las categorías profesionales que en los citados Anexos se detallan.

Finalizado el año 2018, si el IPC real constatado al final del año, fuera superior al 1,5%, se efectuará una revisión salarial consistente en la diferencia entre el 1,5 y el IPC real alcanzado en dicho año, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2018, si procede.

Artículo 7. Condiciones particulares

El personal que trabaja en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo del 25 % de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirá además un plus del 22 % de su salario reglamentado. Por lo que se refiere al chofer, profesional de oficio, que como trabajador único de reparto, lleva a cabo la función de auto-venta se pactará de común acuerdo entre las partes el establecimiento de una prima o compensación económica relacionada con dicha función.

Se establece un complemento de nocturnidad de un 10% sobre el valor de la hora ordinaria.

La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22,00 horas y concluirá a las 6,00 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocado o distribución irregular de jornada no se entenderá como jornada nocturna.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas, si las hubiere, para los trabajadores.

Artículo 8. Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones. Estas vacaciones deberán disfrutarse entre el 1º de junio y el 31 de agosto de cada año, y en el caso de que por conveniencia de las empresas no se concedieran íntegramente en el referido período, el número de días totales a disfrutar se incrementará en 4 días más.

El calendario de vacaciones se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año.

Los trabajadores acogidos al presente convenio, en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo que derive en incapacidad temporal, previa al período vacacional asignado al mismo, o que coincida con éste, tendrán derecho a disfrutar los días que por causa de dicha situación de incapacidad temporal, hayan dejado de disfrutar, pactándose entre empresa y trabajador su disfrute posterior.

Artículo 9. Jubilación

Se establece un premio de cuatro mensualidades del salario real, para los trabajadores que se jubilen y lleven prestando sus servicios a la empresa durante un mínimo de 10 años.

Respecto a la Jubilación a los 64 años, se estará estrictamente a lo dispuesto en la Ley 27/2011, de 1 de Agosto.

Artículo 10. Comisión Paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75% de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos

- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.

- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones



- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

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

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5º-9º, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

#### Artículo 11. Legislación vigente

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general.

#### Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias

En el presente Convenio se abonarán tres pagas extraordinarias, la primera en el mes de Julio, la segunda en Navidad y la llamada de beneficios en el mes de Marzo, cuyo importe será el equivalente a un mes de salario pactado en el presente Convenio para cada una de ellas.

#### Artículo 13. Compensación y absorción

Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en este Convenio así como las que voluntariamente se establezcan en lo sucesivo, serán compensadas y absorbidas hasta donde alcancen con los aumentos y mejoras de cualquier naturaleza que existan o puedan establecerse por disposiciones laborales legales.

#### Artículo 14. Ropa de trabajo

Para su exclusivo uso en el centro de trabajo, la empresa entregará a los trabajadores que lo soliciten dos uniformes completos de trabajo en verano y dos en invierno. Igualmente las empresas incorporarán a los vehículos de reparto y auto-venta como dotación del mismo, prendas adecuadas para la lluvia. El tipo de uniformidad se determinará de mutuo acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores.

#### Artículo 15. Acción sindical

En lo que respecta a este tema se estará a lo preceptuado en los artículos 62 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Asambleas: Los trabajadores, podrán celebrar en el centro de trabajo Asambleas, fuera de la jornada laboral, avisando al empresario con 48 horas de antelación, salvo casos de urgencia, y a las mismas podrán asistir los asesores sindicales que estime conveniente el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la empresa estará obligada a ceder los locales de la forma más apta para la realización de las mismas. En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios, en los que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Crédito Horario: El crédito horario para Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa será el siguiente:

- \* Hasta 100 trabajadores 17 horas
- \* De 101 a 250 " 22 "
- \* De 251 a 500 " 32 "

#### Artículo 16. Cuota sindical

A petición por escrito de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, el periodo de tiempo que desee, el Sindicato a que pertenece, así como la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

#### Artículo 17. Salud laboral

En materia de salud laboral, las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En las empresas donde existan representantes legales de los trabajadores, las funciones de delegados de prevención serán asumidas por éstos.

Las empresas y los trabajadores recogidos dentro del ámbito del sector de comercio almacenistas de alimentación y afectados por el presente convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario, así como en las normas que aunque no teniendo carácter directamente laboral, contengan reglas relativas a la realización del trabajo en condiciones de seguridad.

#### Plan de prevención

Las empresas afectadas por el presente convenio, planificarán la acción preventiva, a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará con carácter general, en el primer semestre del año, y que tendrá en cuenta la naturaleza de cada actividad realizada en la empresa.

En las empresas cuyo número de trabajadores a su servicio sea superior a 6, tanto la planificación como el seguimiento de la acción preventiva serán llevadas a cabo de manera conjunta por la empresa, los delegados de prevención y el servicio de prevención.

#### Artículo 18. Protección a la maternidad

La evaluación de los riesgos a que se refiere el Artículo 16 de la Ley 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, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, 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 a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la embarazada.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 19. Formación profesional

Se podrán establecer planes de formación bien a nivel de empresa o de sector, negociados con los sindicatos.

#### Artículo 20. Póliza de seguros

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, todas las Empresas a las que afecta el presente Convenio, bien individualmente, bien a través de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses desde la publicación del texto de este convenio una póliza de seguro individual y accidentes

para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de 20.000'00 euros en caso de fallecimiento y 20.000,00 euros para el supuesto de incapacidad permanente.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior, será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio, presentar una copia de la póliza suscrita en la sede de la FEDACOVÁ; calle Isabel La Católica, 6, pta. 9, 46004 Valencia, a fin de que sea homologada por la Comisión Paritaria del convenio.

Las empresas que no contraten la póliza de lo pactado en este artículo responderán personalmente de las garantías establecidas en él.

#### Artículo 21. Revisión médica

Se estará a lo dispuesto en esta materia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 22. Licencias retribuidas

Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Igualmente por concurrencia a exámenes en cuanto al tiempo indispensable para la realización de los mismos y en general por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.

- 20 días naturales en caso de matrimonio.

- 2 días por traslado de domicilio.

- 3 días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días.

- 1 día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado.

Las licencias contenidas en este artículo, así como las contempladas por el Estatuto de los Trabajadores se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o cualquier otro oficialmente reconocido.

#### Artículo 23. Dietas

Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, tendrán los siguientes importes: 1/2 dieta de 12,18 € y dieta completa de 25,35 €, de estos importes se exceptúa la pernoctación, que en caso de producirse se abonará su importe. En caso de que el desplazamiento se realice fuera de la Comunidad Valenciana, estas cantidades serán de 14,05 € y 25,99 € respectivamente.

#### Artículo 24. Comisiones

Los trabajadores que venían percibiendo comisiones por la naturaleza de su trabajo, éstas serán liquidadas en nómina.

#### Artículo 25. Incapacidad laboral transitoria

En caso de incapacidad Laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en este Convenio, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

#### Artículo 26. Contratación

A) Contratos Formativos. Los contratos formativos efectuados al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores podrán realizarse en edades comprendidas entre los 16 y los 21 años.

Se establece como salario mínimo: El 1º año de contrato el 85% y el 2º año de contrato el 90% del salario de la categoría pactado en este convenio.

No se podrán realizar contratos formativos para las siguientes categorías:

Empaquetadora

Mozo

Vigilante, sereno, ordenanza y portero

Personal de limpieza

B) Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción: Las contrataciones efectuadas al amparo del art. 15.1b) del Estatuto de los trabajadores, tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierten por un plazo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante una única prórroga, por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, el período de 18 meses, se computará a partir de la fecha de comienzo de la prestación laboral.

Los contratos celebrados al amparo del art. 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores en vigor a la fecha de la firma del presente convenio cuando cumplan el plazo máximo de seis meses, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes, dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo.

Las causas por las cuales se podrá hacer uso de dicho tipo de contrato vendrán determinadas por un incremento de las ventas en centros existentes o de nueva apertura.

C) Contrato por Obra o Servicio Determinado: Se establecen como trabajos y servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de almacenistas de alimentación y, por tanto, susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, y las disposiciones que los desarrollan, las siguientes:

Para la preparación y realización de la campaña de Navidad y Reyes, a cuyos efectos se estima que podrán concurrir estas circunstancias entre el 1 de Noviembre y el 20 de Enero.

Para la campaña de verano, entendiéndose como tal el periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

Para la campaña de Semana Santa, cuya duración no excederá de tres semanas.

El tiempo de contratación empleado bajo esta modalidad no será computable a efectos de lo determinado para el contrato eventual por circunstancias de la producción que se contiene en el apartado B de este mismo artículo.

D) Contrato a Tiempo Parcial: Las empresas del sector no podrán realizar contrataciones bajo la modalidad de a tiempo parcial por tiempo inferior a 50 horas mensuales.

E) Fomento de la Contratación Indefinida. Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente convenio, todos los contratos de trabajo temporales, acogidos a cualquier modalidad, independientemente de su fecha de concertación, podrán acogerse a la conversión en indefinidos según lo determinado en la Disposición Adicional Primera, apartado 2.b de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 10 días de salario por cada año de servicio.

#### Artículo 27. Periodo de prueba

Para cualquier modalidad de contratación se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Jefes y Encargados 3 meses

- Resto de personal 45 días

#### Artículo 28. Inaplicación del convenio

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1.La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2.El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en con-

trario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

#### Artículo 29. Clasificación profesional

Con la finalidad de avanzar en la implantación de los grupos profesionales establecidos en el acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, de fecha 6 de Marzo de 1.996, se establecen con carácter provisional, y sólo durante la vigencia del presente convenio, las siguientes adscripciones:

a) Grupo Profesional I: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación:

Personal de Servicio: Mozo, Mozo Especializado, Empaquetadora.

Personal Subalterno: Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero, Personal Limpieza.

Personal Mercantil: Ayudante, Aprendiz menor de 18 años

Personal Administrativo: Auxiliar de Caja

b) Grupo Profesional II: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática:

Personal de Servicio: Prof. Oficio 1º, Prof. Oficio 2º.

No titulados: Vendedor/Comprador

Personal Mercantil: Viajante, Corredor Plaza, Dependiente

Personal Administrativo: Aux. Administrativo.

c) Grupo Profesional III: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer responsabilidad de mando:

No Titulados: Jefe de Grupo, Encargado Establecimiento, Jefe de Sección.

Personal Administrativo: Cajero, Oficial Administrativo, Contable, Taquimecanógrafo en idioma extranjero, Operador de máquinas contables.

d) Grupo Profesional IV: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica:

No titulados: Jefe Sucursal, Jefe Almacén, Jefe Supermercado.

Personal Administrativo; Jefe Administrativo, Jefe Sección Administrativo.

e) Grupo Profesional V: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica:

No Titulados: Jefe Personal, Jefe Ventas, Jefe Compras, Encargado Gral.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria se obliga a completar la regulación del sistema de clasificación profesional adaptándolo a los criterios definidos en el acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio.

En tanto se completa el desarrollo referido, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría como en materia de movilidad funcional, quedando ésta limitada a los grupos y adscripciones antes determinados.

#### Artículo 30. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que a continuación se establecen. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas:

Faltas leves:

1.-Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.-De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos, no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.-El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.

5.-No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves:

1.-Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes.

2.-Faltar dos días de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.-La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4.-Descuido importante en la conservación del género o artículos de establecimiento.

5.-Falta notoria de respeto o consideración al público.

6.-La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

1.-Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

2.-Fraude, deslealtad, o abuso de confianza, así como el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona, al servicio de la empresa, en relación de trabajo con esta.

3.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.-El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

6.-Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7.-La competencia desleal bajo cualquier fórmula.



8- Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados y familiares de estos.

9.-La falta de aseo, siempre que sobre ello, se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

10.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

11.-Acoso moral o sexual.

12.-Así como cualquier falta que figure como motivo tipificado como causa de despido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

Faltas leves.-

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas graves.-

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Faltas muy graves.-

Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 60 días. Despido si está incluido como motivo en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Disposición Adicional Segunda.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Federación Empresarial de la Comunidad Valenciana, (FEDACOVA), en representación de la parte Empresarial, y por las representaciones sindicales de la Unión General de Trabajadores, (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), por la parte social, lo que se indica a los efectos de lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Tablas salariales del Convenio Colectivo de Almacenistas de Alimentación al por Mayor de la Provincia de Castellón para el Año 2017

Grupo I.-técnicos No titulados -	
Jefe de personal, jefe de ventas, jefe de compras y Encargado general.	1.050,18
Jefe de sucursal y supermercado, jefe de almacén.	981,91
Jefe de grupo, jefe de sección mercantil, encargado de Establecimiento, vendedor/comprador.	949,80
Grupo II.- Personal mercantil propiamente dicho	
Viajante.	937,78
Corredor de plaza, dependiente.	919,01
Ayudante.	872,23
Grupo III.- Personal administrativo Técnico	
Jefe administrativo	1.050,08
Jefe de sección administrativo	963,19
Contable, cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero, Oficial administrativo u operador de máquinas contables	876,26
Grupo IV.- Personal de servicio y actividades auxiliares	
Profesional de oficio de 1ª	906,98
Profesional de oficio de 2ª	887,37
Mozo especializado	868,24
Empaquetadora, mozo	860,18
Grupo V.- Personal subalterno	
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	860,18
Personal de limpieza (salario hora)	5,39
Artículo 5º del convenio	13,34

Tablas salariales del Convenio Colectivo de Almacenistas de Alimentación al por Mayor de la Provincia de Castellón para el Año 2018

Grupo I.-técnicos No titulados -	
Jefe de personal, jefe de ventas, jefe de compras y Encargado general.	1.066,98
Jefe de sucursal y supermercado, jefe de almacén.	997,62



Jefe de grupo, jefe de sección mercantil, encargado de Establecimiento, vendedor/comprador.	965,00
Grupo II.- Personal mercantil propiamente dicho	
Viajante.	952,78
Corredor de plaza, dependiente.	933,71
Ayudante.	886,19
Grupo III.- Personal administrativo Técnico	
Jefe administrativo	1.066,88
Jefe de sección administrativo	978,60
Contable, cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero, Oficial administrativo u operador de máquinas contables	890,28
Grupo IV.- Personal de servicio y actividades auxiliares	
Profesional de oficio de 1ª	921,49
Profesional de oficio de 2ª	901,57
Mozo especializado	882,13
Empaquetadora, mozo	873,94
Grupo V.- Personal subalterno	
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	873,94
Personal de limpieza (salario hora)	5,48
Artículo 5º del convenio	13,55