



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación de Bizkaia (código de convenio 48000545011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representaciones patronal y sindical del sector.

Fundamentos de derecho

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

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

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 30 de diciembre de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO
DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA AÑOS 2019-2022****CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO****Artículo 1.—Ámbito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo Provincial afecta a todas las empresas y trabajadores dedicados a comercio de alimentación, tanto mayoristas como minoristas, así como a las empresas de Merchandising, y sus trabajadores, entendiéndose por tales aquellas que tengan como actividad la promoción, y la exhibición, demostración, degustación y reposición de productos en empresas dedicadas total o parcialmente a la distribución de productos de alimentación.

También se aplicará a las empresas de vending de productos de alimentación, entendiéndose por tal aquellas que mediante máquinas expendedoras distribuyen mayoritariamente productos de alimentación (alimentos o bebidas, frías o calientes, preparados o envasados).

Artículo 2.—Ámbito territorial

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las empresas de la provincia de Bizkaia dedicadas a la referida en el artículo 1 y aquellas que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos o realicen su actividad dentro de la provincia en cuanto al personal adscrito a ellos.

Artículo 3.—Ámbito personal

Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos únicamente los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección.

Artículo 4.—Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022. Entrará en vigor y desplegará efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», si bien los efectos de las tablas salariales 2019, 2020, 2021 y 2022 se retrotraerán al 1 de enero de los respectivos años de vigencia, ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 en relación con las empresas mayoristas de alimentación o distribuidores y/o las empresas de merchandising o vending que si cumplen determinados supuestos no tendrán que abonar atrasos salariales.

Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 31 de diciembre de 2022, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quince días a contar desde la finalización del mismo.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 30 meses éste decaerá en su aplicación. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo.

CAPÍTULO II**RETRIBUCIÓN SALARIAL Y EXTRASALARIAL****Artículo 5.—Conceptos retributivos**

- A) *Conceptos salariales*
- Salario base convenio.
 - Antigüedad.
 - Retribución de vacaciones.
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Paga de beneficios.
 - Horas extraordinarias.

**B) Conceptos extrasalariales**

- Plus de distancia.
- Dietas, viajes, traslados.
- Plus complemento Incapacidad Temporal.
- Quebranto de moneda.
- Indemnización a la constancia.

Artículo 6.— Retribuciones salariales

En caso de duda sobre la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, con carácter previo a cualquier reclamación judicial, tendrá que realizarse de forma obligatoria una consulta previa a la Comisión Mixta que tendrá un plazo de 15 días para contestar.

Previo

El objetivo de las partes negociadoras con la firma del presente artículo es recuperar la vigencia estatutaria del Convenio Colectivo sectorial de Bizkaia de Comercio de Alimentación finalizada con fecha 30 de junio de 2021 en beneficio de las personas trabajadoras y de las empresas de los distintos sectores incluidos en su ámbito funcional, mediante el establecimiento de un régimen económico que se adapte a las distintas realidades empresariales incluidas en el ámbito funcional del convenio.

Se han tenido en cuenta en su negociación por tanto las siguientes circunstancias:

- a) Las diferentes realidades empresariales afectadas por el convenio y la muy distinta incidencia de la situación derivada del COVID-19 en cada una de ellas, fundamentalmente minoristas de alimentación (supermercados, hipermercados o tiendas) frente a los mayoristas o empresas de Merchandising o vending, quienes prestan servicios para sectores, entre otros la hostelería, que han tenido que cerrar y/o que se han visto fuertemente restringidos.
- b) Se han tomado como referencia distintos parámetros o resultados objetivos, tales como situaciones de fuerte reducción de los ingresos o incremento de las pérdidas económicas provocadas por el COVID-19, pero respetando siempre unas tablas salariales únicas.
- c) Y con el único objetivo de que el régimen económico del convenio y sus efectos a partir de su firma se adapten con carácter general a las distintas situaciones, sin que su aplicación dificulte la viabilidad económica de las empresas que mayor afectación han tenido por la Pandemia y/o el mantenimiento del empleo o su recuperación según vaya superándose dicha situación.

Es por ello por lo que el régimen económico negociado en este artículo constituye un todo orgánico e indivisible y únicamente tendrá efectos si se aplica en su integridad. En este sentido, si alguno de sus aspectos se anulará en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo, este artículo quedará sin efecto en su totalidad y en ningún caso desplegará efectos de una forma parcial, no siendo posible reclamar una parte de la regulación con base a la nulidad o anulabilidad de otra.

Si eso sucediera el resto de las materias incluidas en el presente Convenio Colectivo seguirán vigentes. Sin perjuicio de ello, las partes negociadoras estarán obligadas a renegociar el régimen económico en su totalidad y mientras tanto seguirán vigentes con carácter estatutario las condiciones económicas del ejercicio 2018.

Igualmente y a fin de mantener el equilibrio de intereses del presente Convenio Colectivo, en el resto de las materias, en el supuesto de que algún artículo sea declarado nulo total o parcialmente por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, el artículo afectado por dicha nulidad total o parcial no desplegará efecto hasta que las partes firmantes le den nuevo contenido conforme a la legalidad. Todo ello sin perjuicio de la aplicación del resto del articulado del Convenio.

*Incrementos pactados para el periodo 2019-2022*

- Año 2019. 1,2%, sobre las tablas salariales del 2018.
- Año 2020. 0,80%, sobre las tablas salariales del 2019.
- Año 2021. 0,5%, sobre las tablas salariales del 2020.
- Año 2022. IPC año anterior, con un tope del 2,5%, sobre las tablas salariales del 2021.

Tales porcentajes no se aplicarán al plus de antigüedad, de forma que la cuantía del cuatrienio para cada trabajador/a, que se establece en el 5% sobre el salario base, se seguirá calculando conforme a la tabla salarial del año 2014 (ver anexo II) según dispone el artículo 12 del actual convenio colectivo.

A fin de elaborar las tablas salariales los porcentajes anteriores se aplicarán a la categoría profesional con el salario más alto y la cantidad resultante se incrementará linealmente al resto de las categorías profesionales.

A las categorías profesionales que, una vez aplicada la fórmula anterior, en el ejercicio 2022 el salario resulte una cantidad inferior a 20.000 euros anuales (1.333,33 euros/mes), se les incrementará dicho salario resultante hasta garantizar en este ejercicio un incremento acumulado sobre la tabla salarial del 2018 equivalente al 7%.

En cualquier caso, los salarios resultantes conforme a lo dispuesto anteriormente constan en las tablas salariales del Anexo I.

Se aclara que los anticipos o cantidades a cuenta entregadas por las empresas pueden ser destinadas al cumplimiento de los incrementos anteriores, incluyendo la garantía mínima del artículo 8.

Según dispone el artículo 4 el convenio colectivo entrará en vigor y desplegará efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», si bien los efectos de las tablas salariales 2019, 2020, 2021 y 2022 se retrotraerán al 1 de enero de cada año. No obstante, estarán excluidas de dicha aplicación retroactiva aquellos empleadores/as afectados por el convenio que no siendo minoristas de alimentación (mayoristas de alimentación o distribuidores y/o empresas de merchandising o vending) a consecuencia de la situación sanitaria derivada del COVID-19 y de las restricciones establecidas, sus ingresos por ventas se hayan visto reducidos al menos en un 15% comparando el periodo de 15 de marzo al 31 de diciembre de 2020 con respecto al mismo periodo del año anterior, en cuyo caso no se aplicarán retroactivamente. Se aclara que la reducción deberá producirse en los centros de trabajo ubicados en Bizkaia.

En cualquier caso, aquellos mayoristas, empresas de merchandising o vending que no hayan tenido la reducción de ingresos por ventas establecida en el párrafo anterior pero sí hayan finalizado el ejercicio 2020 incrementando sus pérdidas económicas a consecuencia de la situación derivada del COVID-19 y teniendo también pérdidas económicas en el ejercicio 2019 (dos años consecutivos con resultado negativo), tampoco tendrán que aplicar retroactivamente las tablas salariales, si bien al igual que todas las empresas afectadas por el convenio deberán aplicar las mismas una vez publicado este.

Las partes firmantes han acordado lo dispuesto anteriormente entendiendo que las situaciones descritas justifican por sí solas la distinta regulación pactada para una y otra realidades empresariales, tratándose en cualquier caso de una diferencia objetivamente justificada y de una medida de aplicación proporcional, dada su aplicación limitada en el tiempo y en el contenido. Todo ello con la finalidad citada de recuperar la vigencia del convenio colectivo sectorial sin afectar a la recuperación de las empresas y al empleo, resultando necesario para conseguir tal finalidad en atención a las situaciones anteriormente expuestas.

Paga COVID: Año 2020

Adicionalmente y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo de este punto, aquellos/as empleadores/as minoristas de alimentación que acrediten los resultados del siguiente párrafo, abonarán un pago único no consolidable de 450 euros con cargo al año 2020. Dicho pago se abonará en los dos meses siguientes a la firma del convenio



colectivo y se entiende para una persona trabajadora a tiempo completo y que haya estado el periodo completo desde el 15 de marzo hasta el 31 de diciembre.

Para el abono de dicha cantidad será necesario que la empresa haya tenido un incremento de sus ingresos por ventas (en los centros de trabajo ubicados en Bizkaia) al menos en un 15%, comparando el periodo de 15 de marzo al 31 de diciembre de 2020 con respecto al mismo periodo del año anterior. Y siempre que el resultado positivo de la empresa en ese ejercicio 2020 antes de impuestos sea superior al del ejercicio 2019.

La comparativa de los periodos en cuanto a ingresos por ventas se realizará en igualdad, de forma que en el caso de que haya varias tiendas se excluirán del cálculo las ventas de aquellas que no hayan estado abiertas durante los dos periodos comparados.

En aquellas empresas en las que como consecuencia del COVID-19, bien por pacto o de forma unilateral, se haya abonado a las personas trabajadoras en 2020 y/o en 2021 cantidades extraordinarias que retribuyan los resultados y/o el trabajo efectivo durante la Pandemia, se estará a lo abonado y no se aplicará lo dispuesto en los párrafos anteriores, respetándose en cualquier caso lo aplicado o pactado en tales empresas.

Artículo 7.— Descuelgue

En caso de que alguna empresa comprendida dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo pretendiera por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción la inaplicación temporal del presente convenio colectivo deberá iniciar un periodo de consultas en los términos de los artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas y ante la Comisión paritaria del convenio, cuando se solicite su intervención, si la Empresa decidiera continuar y acudiera al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril) al entender que concurren las causas legalmente establecidas, la RLT o, en su defecto, la Comisión de trabajadores/as designada conforme a los artículos 41.4 y 82.3 del ET, estará obligada a aceptar una mediación voluntaria con propuesta (de un mediador/a). Dicha mediación se regulará por los requisitos establecidos en el acuerdo Preco citado; es decir, la propuesta del mediador/a se presumirá aceptada por las partes si en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la notificación de la propuesta no consta el rechazo por escrito a la misma por alguna de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes por sometimiento expreso de ambas podrán sustituir la mediación anterior por el arbitraje regulado en el procedimiento Preco.

Asimismo, para acudir al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios (ORPRICCE) o a la Comisión Nacional consultiva de Convenios Colectivos (CCNCC) si resultara legalmente competente, será necesario el acuerdo con la RLT o, en su defecto, con la Comisión designada de trabajadores/as.

Todo lo anterior lo es sin perjuicio de la obligación de las partes durante todo el procedimiento de inaplicación de actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Artículo 8.— Repercusión en los salarios, condiciones mas beneficiosas

Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado:

- a) Todas las condiciones económicas, en su conjunto, contenidas, en el presente Convenio se establecen como mínimas sin perjuicio de lo establecido en el ET, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas en su conjunto con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que viniesen disfrutándolas, pudiéndose establecer convenios de empresa.
- b) A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años 2019, 2020, 2021



y 2022, respecto de los salarios percibidos respectivamente en los años 2018, 2019, 2020 y 2021 respectivamente, unos incrementos salariales mínimos anuales equivalentes a los importes económicos resultantes de aplicar los incrementos salariales pactados en este Convenio para dichos años sobre las tablas salariales de los respectivamente precedentes. El importe de la garantía mínima para cada categoría profesional se incorpora en la segunda columna de los Anexos del presente convenio.

Artículo 9.— Primas, pluses y comisiones por actividad

Para la retribución de las primas, pluses o comisiones por actividad se seguirá el método establecido hasta la fecha en cada empresa del sector, o que se establezca en un futuro por acuerdo entre las partes, y a falta de acuerdo, mediante el cumplimiento de los trámites legales.

Artículo 10.— Retribución de vacaciones

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

- I. Salario base Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquiera contraprestación en función de las ventas o compras.

Artículo 11.— Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán en una mensualidad cada una de ellas, abonándose respectivamente los días 15 de julio y 15 de diciembre y en las condiciones fijadas en la Ordenanza Laboral de Comercio, respetándose los derechos adquiridos.

La participación de beneficios consistirá en una mensualidad, abonándose en el mes de marzo de cada año, el día 15.

Con el objeto de conmemorar la festividad de San Miguel, los mayoristas de ultramarinos abonarán a los trabajadores una gratificación de quince días, el 15 de septiembre.

Artículo 12.— Plus por tiempo de servicio en la empresa

El plus por tiempo de servicio en la empresa para todas las personas trabajadoras se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se devengará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios que puede acumular cada trabajador/a es ilimitado.
- c) La cuantía del cuatrienio para cada trabajador se establece en el 5% sobre el salario base del Convenio calculado conforme a la tabla salarial del año 2014 (ver tabla).
- d) El/la trabajador/a devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por tiempo de trabajo, de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.
- e) El cómputo de antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso de la persona trabajadora de que se trate en la empresa.

Asimismo, durante las negociaciones del siguiente convenio se creará dentro de la Comisión Negociadora una Comisión Técnica que en paralelo analizará la posible modificación de este plus y/o su posible vinculación con otros criterios más allá de la permanencia, como pueden ser la formación del trabajador/a, su competencia en el trabajo, la productividad y/calidad del mismo, etc., y en la que también se analizará la posible incidencia que este plus puede tener en las nuevas contrataciones dentro del sector de comercio de alimentación.

**Artículo 13.— Plus de transporte**

En compensación de los gastos ocasionados, las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras que vivan a más de dos kilómetros de su centro de trabajo, el importe íntegro en el medio de transporte público más económico de cuatro viajes, dos de ida y dos de vuelta, salvo para aquellos trabajadores que tengan jornada continuada o les sea de aplicación el párrafo 2.º del artículo 15 de este Convenio Colectivo, en cuyo caso la compensación del gasto de transporte será por dos viajes, uno de ida y otro de vuelta.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto, que partiendo del domicilio del trabajador/a conduzca al centro o lugar de transporte.

Cuando se utilicen dos vehículos de transporte se abonarán ambos si el trayecto de cada uno de ellos supera los 2 km, si únicamente se superase en uno de ellos se abonará éste, y cuando no se supere en ninguno pero la distancia computada de ambos excediese de 2 km se abonará el de mayor recorrido.

En aquellos supuestos en los que devengándose por el trabajador/a el derecho al plus de transporte regulado en este artículo y en los que como consecuencia del horario de entrada o de salida no tenga la posibilidad de utilizar el transporte público, la empresa abonará a partir de la publicación del convenio un plus de 0,25 euros/kilómetro para la utilización de su vehículo particular.

Artículo 14.— Dietas y kilometraje

A los y las viajantes, chóferes y demás personal que se les confiera por la empresa alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta:

	2022 (€)
Día completo	52,00
Desayuno	3,84
Comida	11,33
Cena	9,93
Dormir	26,90

Cuando el trabajador/a efectúe viajes o servicios con vehículo propio por mandato de la empresa, ésta le abonará 0,33 euros/km en el año 2022.

Artículo 15.— Traslados

En los casos de traslado de empresa, se compensarán los posibles perjuicios que se ocasionen al trabajador/a por comidas, viajes y tiempos invertidos, y cuya cuantía se negociará a cada caso con la empresa, y a falta de acuerdo, se fijará por la autoridad laboral.

Cuando deban efectuarse comidas, éstas se abonarán como mínimo a 7,92 euros/día en el año 2022.

Artículo 16.— Abono en caso de enfermedad

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas en las empresas en caso de enfermedad común, profesional o de accidentes, sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones durante el período de permanencia en estado de Incapacidad Temporal.



Sin perjuicio de lo anterior, cuando el/la trabajador/a no perciba la prestación básica por no reunir los requisitos vigentes para acceder a la misma, la empresa vendrá obligada exclusivamente al abono de la diferencia entre aquella prestación y el importe íntegro de sus retribuciones.

Artículo 17.— Quebranto de moneda

Todas las personas trabajadoras que por sus funciones habituales realicen cobros o pagos, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 19,15 euros durante el año 2022, salvo acuerdo anterior o posterior entre las partes.

Artículo 18.— Plus de nocturnidad

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22.00 hasta las 06.00 horas percibirá a partir de la publicación del convenio un plus salarial de 125,58 euros mensuales, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si la persona trabajadora no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22:00 a 6:00 horas) este artículo incorporará automáticamente ese nuevo horario.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO. LICENCIAS. EXCEDENCIAS**Artículo 19.— Jornada laboral***Primero*

Se establece una jornada máxima anual de 1.727 horas para el año 2022, desarrollada de lunes a sábado.

Sin perjuicio de ello, para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio para las categorías profesionales de Dependiente/a/Auxiliar de caja-reponedor/a (las que más trabajadores/as agrupan en el sector), la jornada laboral será de 1.537 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa.

A estos efectos, se entiende que una empresa abona un salario inferior en los términos expuestos en el punto anterior, cuando la retribución total anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece su convenio de aplicación para un trabajador con una antigüedad de 10 años y cuya actividad profesional pueda encuadrarse en las categorías de Dependiente/a/Auxiliar de caja-reponedor/a, sea inferior a la retribución anual bruta que por todos los conceptos garantizados establezcan tales categorías, del presente convenio, para un/una trabajador/a a jornada completa con una antigüedad de 10 años.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero la actividad laboral que se desarrolle los sábados a la tarde en los meses de mayo a septiembre se regulará como sigue:

- En los meses de mayo, junio y septiembre las empresas podrán proceder de la forma que lo han venido haciendo hasta ahora, requiriendo a las personas trabajadoras que prestan servicios el resto del año para que trabajen las horas necesarias mediante el abono de las compensaciones establecidas en el convenio colectivo precedente y/o, en su caso, mediante la incorporación de personal contratado para ello.
- Y en lo relacionado a los sábados tarde en los meses de julio y agosto, se podrá prestar servicio en dicho periodo con personal contratado para ello o, si no, con personal voluntario compensado de acuerdo con las condiciones que se pacten con la Representación Legal de los Trabajadores/as o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras mediante el abono de la compensación económica establecida en el punto anterior, con su equivalente en descanso o de forma mixta,



respetándose en cualquier caso los acuerdos establecidos hasta ahora o que se puedan establecer. En los acuerdos que puedan realizarse con la Representación Legal de los Trabajadores/as se respetará preferentemente la voluntariedad de la persona trabajadora para prestar servicios en los meses de julio y agosto (siempre y cuando no haya sido contratada para trabajar en esas tardes).

No teniendo las horas trabajadas los sábados por la tarde de los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre la consideración de horas extraordinarias, las empresas y trabajadores/as afectados/as deberán acordar el calendario laboral de tal manera que por este motivo no se supere la jornada anual, respetándose el descanso legal semanal.

Las zonas que durante la época estival reciben una mayor afluencia de público por su condición de turísticas o veraniegas, podrán sustituir la regulación de los sábados de mayo a septiembre por los meses de enero a mayo ambos inclusive.

Salvo pacto en contrario, el personal librará 4 sábados al año. Se aclara que no computarán como sábados de libranza los sábados incluidos en periodo vacacional.

La formación que la empresa determine como obligatoria y necesaria para el desempeño del puesto de trabajo se considerará tiempo de trabajo efectivo, aunque se imparta fuera del horario habitual de la persona trabajadora.

Por parte de las organizaciones firmantes se recomienda la utilización de medios telemáticos para proceder a la obligación de registro de la jornada diaria del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores a 4 horas diarias, no podrán fraccionarse.

Tercero

No obstante lo anterior, las empresas podrán también disponer de una bolsa de horas de 100 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.

Podrán disponer de esta bolsa de horas las empresas que, cumpliendo con el artículo 34.6 del E.T. y el artículo 20 del Convenio Colectivo, elaboren anualmente el calendario laboral en el mes de Enero, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

La bolsa de 100 horas se aplicará a los/las trabajadores/as a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

- a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.
- b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 hora y 45 horas más de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.

Para el sector de Supermercados e Hipermercados esta bolsa de horas se utilizará preferentemente en periodos de realización de inventario y Navidad.

- c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:
 - Sobre los días laborables del calendario del trabajador/a.
 - Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.



Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores/as afectados/as acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador/a en ningún caso exceda de la jornada máxima en cómputo anual. La empresa y el/la trabajador/a podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de las 14 semanas siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los/las trabajadores/as con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

Artículo 20.— *Calendario laboral*

Se elaborará anualmente por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los/las trabajadores/as, y un ejemplar del mismo deberá exponerse en cada centro de trabajo en un lugar visible.

El calendario comprenderá, el horario de trabajo diario, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y festivos, en función de la jornada anual pactada.

Artículo 21.— *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias únicamente se realizarán en los casos de urgente necesidad y se abonarán, como mínimo, con un incremento del 75% sobre el salario hora real del trabajador, y con el 200% de incremento para aquellas horas que se efectúen los domingos y festivos, teniendo en cuenta que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Las empresas no admitirán en plantilla, ni proporcionarán trabajo, a ninguna persona que ya goce de éste o se encuentre en situación de jubilado o perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal o funcionario público, a excepción de personal de limpieza, contable y personal del servicio médico de empresa.

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales que, como tales, se pacten por las partes en sus respectivos centros de trabajo. Para ello se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral, conjuntamente por empresa o Comité o delegado/a de Personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de la hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales aquellas que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

Todas estas infracciones serán planteadas en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y aplicación del Convenio.

Cuando se trate de situaciones reincidentes o de gran trascendencia por su volumen o gravedad, será obligatoria su presentación en la Comisión Mixta con carácter previo a cualquier tramitación.

Artículo 22.— *Vacaciones*

- a) Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de una duración de treinta y un días (31) naturales consecutivos, comenzando su disfrute en día no festivo ni víspera de fiesta.
- b) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre (ambos inclusive).



- c) Las vacaciones se disfrutarán por los trabajadores/as en turnos rotativos y deberán ser conocidos por los/las trabajadores/as antes del vencimiento del primer trimestre de cada año y en cualquier caso con dos meses de antelación a su disfrute, salvo que para el presente año estuviera fijado el calendario de vacaciones. La determinación de las fechas en que hayan de tener lugar las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, o, representantes de estas (Comité de Empresa o delegados/as de Personal), si los/las hubiera.
- d) Cuando un trabajador/a cese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se procederá conforme establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.

Atendiendo a la diferente realidad empresarial de los supermercados e hipermercados dentro del sector se pacta única y exclusivamente para los mismos que los empleados/as terminen su jornada los días 24 (Nochebuena) y 31 (Nochevieja) de diciembre a las 15:00 en supermercados y a las 18:00 en los hipermercados.

Artículo 23.— Licencias retribuidas

Las personas trabajadoras tendrán derecho a licencia con sueldo en los casos:

- a) Matrimonio: 20 días, a contar desde el día de la celebración, sea dicho día laborable o no.
- b) Muerte del cónyuge: 6 días, a contar desde el día del fallecimiento, sea este laborable o no.
- c) Matrimonio de familiares directos, ascendientes y descendientes, hermanos/as y hermanos/as políticos: 1 día, ampliable a dos más, teniendo en cuenta los desplazamientos. Se corresponde con el día de la celebración siempre y cuando dicho día sea laborable. Se entenderá desplazamiento cuando el trabajador o la trabajadora tengan que desplazarse a localidades distantes más de 250 km de su residencia
- d) Enfermedad o accidentes graves del cónyuge: 3 días, y si requiere hospitalización: 5 días. En ambos casos puede el trabajador solicitar licencia no retribuida. Si el día del accidente fuera no laborable se computará desde el día siguiente laborable y en los casos de enfermedad grave u hospitalización se podrá disfrutar la licencia desde el inicio del hecho causante siempre y cuando persista la hospitalización o la enfermedad.
- e) Nacimiento de hijos/as: 3 días laborables. Se aclara que en este supuesto corresponderá el permiso solo cuando el/la progenitor/a distinto de la madre biológica no solicite la prestación por nacimiento del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores que obliga a la suspensión de la relación laboral de forma inmediata al parto. En ese caso se computará desde el nacimiento.
- f) Dos días en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo para hijos/as en que se estará a lo dispuesto en la letra g).
- g) Por enfermedad o accidente graves de hijos por consanguinidad o adopción tres días naturales, ampliables a cuatro si requiriera hospitalización y tres días naturales por fallecimiento de hijos/as. En los apartados f) y g) se computará igual que en el apartado d).
- h) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se aplicarán



también dos días desde el día de la intervención. Si dicho día fuera no laborable se contarán desde el día siguiente laborable siempre que persista la necesidad de reposo.

- i) Un día por traslado de domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, así como asistencia médica: todo el tiempo necesario, justificándolo debidamente.
- l) Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores/as durante los exámenes del carné de conducir, los permisos necesarios, sin necesidad de tener que retribuirlos, limitado a una convocatoria.
- m) Lactancia y guarda legal.

— *Lactancia:*

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores en virtud del cual, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. En caso de acumulación la persona podrá disfrutarlo a continuación de la finalización del permiso del nacimiento del artículo 48.4 del ET, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

— *Guarda legal:*

De conformidad con la redacción dada por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.6 actual 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



El progenitor, adoptante, 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 menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

- n) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en la letra m) serán resueltas conforme a la normativa vigente.

- o) 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 empresarial y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

II. *Parejas de hecho*

A los solos efectos de licencias retribuidas, se equipara el matrimonio a las parejas de hecho con las siguientes limitaciones y condiciones:

- a.1) Se deberá demostrar por medio fehaciente la existencia de la pareja de hecho, así como la fecha de inicio de su convivencia, con la presentación del certificado de convivencia o documentación que acredite la misma conforme a la normativa legal vigente.
- a.2) En el caso de licencia por matrimonio, y al igual de lo que ocurre con el matrimonio, si se desea disfrutar de licencia retribuida, se deberá informar a la empresa con tres meses de antelación sobre dicho supuesto y en el momento en que se produciría. Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.
- a.3) Se respetará la Legislación Civil vigente en cada momento.

III. *Reglas de aplicación*

Ambas partes acuerdan las siguientes reglas en cuanto al disfrute de los periodos de licencias:

- a) En cuanto a la hospitalización que:
- Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario con justificante de ingreso en planta.



- La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización.
 - La hospitalización no será aplicable cuando el familiar en cuestión esté sujeto a un tratamiento médico que requiera periódicamente o cíclicamente su hospitalización
 - Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador/a, que justifique su estancia en las dependencias.
 - En aquellas empresas en las que se reconozca la hospitalización domiciliaria como supuesto de hospitalización mediante la entrega a la empresa por parte de la persona trabajadora de un certificado médico acreditativo de dicha hospitalización domiciliaria se respetará en los términos aplicados, entendiéndose en cualquier caso por hospitalización domiciliaria cuando sin tener un alta médica recibes en tu domicilio tratamientos y atenciones por parte de profesionales sanitarios iguales o similares en calidad y cantidad a los de un hospital pero que no precisan de infraestructura hospitalaria.
- b) Se debe aclarar que los permisos regulados en el convenio en ningún caso son necesarios durante el periodo vacacional, habiéndose pactado exclusivamente para cuando los/las trabajadores/as están en activo prestando efectivamente servicios y el hecho causante tiene lugar, resultando de esta forma necesarios para que éstos/as puedan efectivamente ausentarse del trabajo por el motivo previsto y durante el tiempo indicado.

Artículo 24. — Excedencias*Primero*

- a) La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, no pudiendo dedicarse a la misma actividad, ni por cuenta propia ni ajena y sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.
- b) Si el período de excedencia que se solicitase fuese de hasta dieciocho meses, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente. Para optar a este derecho de excedencia deberá ser solicitada por motivos familiares, de estudio, de perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo.

Si por imperativo legal se estableciese un período mínimo de excedencia, el plazo fijado en el párrafo anterior se incrementará hasta equipararlo al citado período mínimo.

Segundo

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a 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, de conformidad con la redacción dada por el actual Estatuto de los Trabajadores.
- b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años de conformidad con el actual Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el apartado 2.º de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, 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 oficialmente 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.

CAPÍTULO IV

DERECHOS ASISTENCIALES

Artículo 25.— *Prendas de trabajo*

Todo trabajador/a afectado/a por el Convenio recibirá, a su ingreso en la empresa y cada año, dos uniformes o prendas adecuadas a su trabajo, incluyendo prendas impermeabilizadas en los trabajos a la intemperie o en los casos en que se requiera.

En los casos previstos en el artículo 148 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se dotará a los/las trabajadores/as de zapatos o botas adaptadas a los riesgos a prevenir.

Para la reposición de las prendas usadas, será obligación del trabajador/a la entrega de las anteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas facilitarán bianualmente un chaleco acolchado o prenda similar a aquellos/as trabajadores/as que presten su actividad en zonas ambientales del centro de trabajo que pudieran ser calificadas de frescas.

Artículo 26.— *Cambios de puesto de trabajo*

Todo trabajador/a, al cumplir los 50 años de edad, o disminuido físicamente, si su puesto de trabajo requiere esfuerzo físico considerable, la empresa vendrá obligada a cambiarle de puesto, a petición del trabajador, sin perjuicio de las condiciones inherentes a su categoría profesional, siempre que, exista cualquier puesto de trabajo adecuado a sus facultades.

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN, CESES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27.— *Contratos de formación*

Se les aplicará lo dispuesto por Ley las disposiciones vigentes que regulan o regulen esta modalidad contractual. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices, que estarán en función de una jornada de trabajo del 85% de la del Convenio será con



independencia de la edad de 711,47 euros para 2022 cada una de las 12 mensualidades del Convenio y gratificaciones extraordinarias ordenadas en el artículo 11 del Convenio, si bien en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28.— Periodo de prueba

Siempre que se establezca por escrito en el contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de éste, podrá concertarse un período de prueba, en el cual cabrá que cualquiera de las partes pueda rescindirle sin derecho a indemnización alguna. Los tiempos de prueba son:

1. Titulados/as superiores, medios o director/a: 6 meses.
2. Resto de trabajadores/as: 3 meses, salvo personal no cualificado: 1 mes.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y este tiempo que ha transcurrido en calidad de prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

Artículo 29.— Contratos a tiempo parcial

Con respecto al uso del contrato a tiempo parcial ambas partes acuerdan:

- a) Que sin perjuicio de la jornada diaria, semanal o mensual realizada por el trabajador/a, la empresa comprobara que las horas anuales ordinarias prestadas por este/a no exceden de las horas que resultan al aplicar su coeficiente de parcialidad a la jornada máxima anual establecida en el convenio, salvo que este exceso se produzca por la realización de horas complementarias según lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores o de horas extraordinarias conforme a lo establecido en el artículo 12.4 apartado c) del mismo texto legal.
- b) Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el 30% de las horas complementarias efectivamente realizadas cada dos años, a partir del 1 de enero de 2022.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas en la sustitución temporal de otros compañeros de trabajo por motivos tales como vacaciones, licencias, Incapacidad temporal y cualesquiera otras situaciones en las que se utilicen para sustituir temporalmente respecto a quienes existe obligación de reserva para la empresa.

- c) La jornada parcial inicialmente contratada también podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

CAPÍTULO VI**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 30.— Clasificación del personal**

La clasificación profesional queda establecida tal y como señala la Ordenanza Laboral de Comercio para que, de acuerdo con la actividad de las empresas y según las funciones específicas del personal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en el anexo I del presente Convenio.

Los/las auxiliares administrativos/as, al cumplir los diez años en su categoría, dentro de la misma empresa, serán equiparados en salario base al oficial administrativo, no cubriendo dicha plaza en materia de categoría mientras no exista vacante, entendiéndose por vacante que existiese esa categoría con anterioridad en la empresa.

A los conductores y a las conductoras de primera y segunda que efectúen labores de carga y descarga de mercancías, deberá abonárseles por las empresas un 8% sobre el salario base. El conductor/a denominado autoventista, que realiza carga y descarga de



su vehículo, ventas y cobro de la mercancía servida, percibirá el 10% sobre el salario base.

Asimismo, se abonará un 10% sobre el salario base a los/las profesionales de oficio u otra categoría equivalente del sector «vending» que realice funciones similares a las del Autoventa entendiendo por estas «cargar y descargar la mercadería, conducción de furgoneta o similar, reposición de bebidas y alimentos de las máquinas, recaudación y reparación de las misma, control, mantenimiento y limpieza de las máquinas».

Se crean las categorías de informática siguientes:

– *Manipulador/a*: Encargado/a de realizar todas las tareas de explotación de información en el entorno de los procesos puramente informáticos.

Funciones incluidas: Manipulador, preparador material, codificador de documentos, acabador, auxiliar grabador. Equivalencia: auxiliar de caja.

– *Grabador/a*: Encargado/a de la conservación de la información que opera máquinas no programadas o rutinariamente programadas.

Funciones incluidas: Grabador, perforador, verificador, operador periférico. Equivalencia: auxiliar administrativo.

– *Operador/a*: Encargado/a de dirigir el trabajo de máquinas programadas, encadenando sus tareas según planes predeterminados.

Funciones incluidas: Operador, pupitrero, operador central, programador en formación, programador debutante, técnico de mantenimiento en formación. Equivalencia: oficial administrativo.

– *Programador/a*: Encargado/a de asimilar, organizar, codificar en lenguajes o sistemas de manipulación de máquinas y probar aplicación analizadas que le son transmitidas.

Funciones incluidas: Programador, programador de aplicaciones, programador coordinador, técnico de mantenimiento, analista en formación, administrador de estos, bibliotecario. Equivalencia: contable.

– *Analista*: Encargado/a de tomar contacto con el usuario y de estudiar delimitando sus problemas concretos, proponiendo soluciones alternativas en casos rutinarios y vigilando la terminación, idoneidad y entrega de las soluciones programadas.

Funciones incluidas: Analista, analista funcional, analista orgánico, analista programador, programador analista, programador responsable de aplicación, programador sistemas, programador Soft Ware, vendedor de máquinas contables, conceptos de información, técnico comercial. Equivalencia: Jefe/a sección administrativa.

– *Conceptor*: Encargado/a de concebir, diseñar y proyectar soluciones complejas a partir de los análisis facilitados por el analista, responsabilizándose de su idoneidad y terminación.

Funciones incluidas: Conceptor, diseñador de sistemas, director proyecto, organizador informático, ingeniero comercial, vendedor de pequeños y grandes ordenadores, analista de sistemas, ingeniero de sistemas, director de equipo pequeño. Equivalencia: Jefe/a administrativo.

– *Director/a*: Responsable del funcionamiento de todo el departamento o sección en sus aspectos técnicos.

Funciones incluidas: Director, Jefe/a de organización informática, Jefe/a de métodos, Jefe/a de central contable o central de cálculo. Equivalencia: Jefe/a de personal.

A partir del 1 de enero del 2002, el personal dedicado a vending salarialmente al autoventa (similar al profesional de oficio).



CAPÍTULO VII JUBILACIONES

Artículo 31.— *Jubilación*

En aras a posibilitar acceso del empleo se recomienda la jubilación a la edad ordinaria establecida legalmente.

Las bajas por jubilación, si se cubren, serán por nuevo personal, salvo la transformación de contratos a tiempo parcial a jornada completa. Prohibiéndose la contratación de personas jubiladas.

CAPÍTULO VIII INDEMNIZACIONES

Artículo 32.— *Premio de permanencia en la empresa*

Las empresas afectadas por este Convenio concederán un premio de permanencia en la empresa a sus trabajadores en las siguientes cuantías, que serán revisadas conforme al artículo. 6.

	2022 (€)
Al de 15 años	356,55
Al de 25 años	529,00
Al de 40 años	827,93

CAPÍTULO IX DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 33.— *Garantías sindicales*

- a) Los/las delegados/as o Comité de Empresa dispondrán de 25 horas mensuales, cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo, que podrán acumularse entre los distintos representantes de la misma empresa, sin rebasar el máximo legal, salvo que por disposición legal le correspondiese un número superior.
- b) Los/las delegados/as y Comités de Empresa dispondrán de tablón de anuncios y de un local dentro de la empresa para reunirse. Al tablón tendrán acceso todos los trabajadores para temas laborales o sindicales, controlando la información la representación sindical.
- c) La empresa deberá informar con carácter previo a su ejecución en los casos de expedientes de crisis, en todas sus variantes a la representación sindical de la empresa.
- d) Asambleas. Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en la empresa fuera de las horas de trabajo. El Comité o delegados/as de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de asamblea con 24 horas de antelación y acordar con la misma las medidas que se consideren oportunas.
- e) Excedencias sindicales. Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que solicitasen excedencias con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzosas por el tiempo que fuere el mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.



CAPÍTULO X

VARIOS

Artículo 34.— Fomento del euskera

Todos los avisos y notas de la dirección de la empresa se redactarán en castellano y en euskera.

CAPÍTULO XI

CAMBIO DE LA CONDUCTA

Artículo 35.— Régimen disciplinario

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

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

1. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
- 1.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
- 1.3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 1.4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 1.5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta sea considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
- 1.7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 1.8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- 1.9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- 2.2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.



- 2.3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 2.4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 2.5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 2.6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 2.7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 2.8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.
- 2.9. La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 2.10. La derivada del apartado 1.6.

3. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves.

- 3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.
- 3.2. La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 3.4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 3.5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 3.9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefe/as o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 3.10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- 3.11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- 3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el/la trabajador/a se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.



- 3.13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
- 3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.
- 3.15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones

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

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

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

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

CAPÍTULO XII

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 36.— Comisión mixta y otras comisiones

Primera: La Comisión Paritaria para la vigilancia, cumplimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de representantes de la Patronal.

Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia, estableciéndose su domicilio en Bilbao, calle Alameda de Urquijo, 2, 3.º, en el Consejo de Relaciones Laborales.

Segunda: Las representaciones de la patronal y las centrales sindicales les conviene la iniciación de las oportunas negociaciones tras la firma de este Convenio, encaminadas a una mejor racionalización del sector de comercio en general y de las categorías profesionales inherentes al mismo.

Tercera: Queda constituida una Comisión de estudio de la Clasificación Profesional del Sector de Alimentación y sustitución de la Ordenanza de Comercio y de alcanzarse un acuerdo en la misma esta formará parte del Convenio de Comercio de Alimentación.

Artículo 37.— Derecho supletorio

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 1971, cuyo texto queda inscrito en este Convenio manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2022, por lo que no procederá transcurrida esa fecha la aplicación de sus disposiciones u efectos cualquiera que sea su clase y origen.



CAPÍTULO XIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 38.— Seguridad y salud laborales***Primero*

Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengán determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo. 37 de la Ley de Prevención de Riesgos.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la C.A.P.V. de 11 de diciembre de 1997.

Segundo

Las empresas al realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto, debiendo acomodarse en su caso o las guías técnicas que pudieran aprobarse por Osalan.

Asimismo, las empresas en dicha evaluación y previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

Tercero.— Vigilancia de la salud

Las empresas estarán obligadas a realizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos específicos de su puesto de trabajo o generales de la empresa, con las entidades acreditadas al efecto, Servicios de Prevención, propios o ajenos, en los términos programados por estos y en relación con los protocolos que al efecto se aprueben por Osalan o en su defecto por otras entidades competentes sobre esta materia. La periodicidad de la vigilancia, al menos será con carácter anual.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

Lo dispuesto en el artículo 16 —Abono en caso de Enfermedad— es el resultado de la refundición de lo pactado en los Convenios Colectivos y lo decidido en el Laudo Arbitral de 9 de junio de 1995 de efecto integrador de Convenio, para los años 2000-2001.

Para la aplicación e interpretación de dicho artículo 16 en su parte conformada por el Laudo Arbitral se estará al contenido del propio Laudo.

Disposición Adicional Segunda

Contrato de Relevó. A los solos efectos de concertar esta modalidad contractual, y con el objeto de promover e impulsar la misma, se establece la clasificación profesional mediante grupos profesionales.

Grupo profesional I

- Director/a.
- Jefe/a de Personal.



- Jefe/a de Compras.
- Jefe/a de Ventas.
- Jefe/a de Sucursal o Supermercado.
- Jefe/a de Almacén.
- Jefe/a de Sección Mercantil.
- Jefe/a de Grupo.
- Jefe/a Administrativo/a.
- Jefe/a de Sección Administrativa.

Grupo profesional II

- Encargado/a de Sección Supermercado.
- Encargado/a Establecimiento.
- Dependiente Mayor.
- Dependiente.
- Ayudante Dependiente.
- Reponedor/a Mercancía.
- Auxiliar Caja 16-17 años.
- Auxiliar Caja de 18 años o más edad.
- Auxiliar Caja Reponedor mayor de 18 años.
- Oficiales Administrativos/as.
- Auxiliar administrativo/a.
- Contable.
- Cajero/a.
- Telefonista.
- Viajante Visitador/a.
- Cobrador/a.
- Prof. Oficio Primera.
- Prof. Oficio Segunda.
- Conductor/a Mecánico/a.
- Conductor/a Repartidor/a.
- Ayudante de Oficio.
- Mozo Especialista.
- Capataz.
- Envasador/a manipulador/a.

Grupo profesional III

- Mozo.
- Cosedor/a de sacos.
- Ordenanza.
- Vigilante nocturno/a.
- Vigilante diurno/a.
- Cocinero/a.
- Personal de limpieza.

Disposición Adicional Tercera

Las representaciones sindicales y empresariales en el sector de comercio de alimentación se obligan a negociar en el futuro sobre el desarrollo de la jornada prevista en



este Convenio Colectivo de lunes a sábado (artículo 19) si se produjeran cambios en la regulación de apertura y horarios comerciales por parte de la Administración correspondiente de la Comunidad Autónoma el País Vasco.

Asimismo, si se diera el supuesto previsto en el párrafo anterior y las representaciones sindicales y empresariales no alcanzaran una solución negociadora en el término de un mes a partir de la publicación de la norma en el Boletín Oficial se obligan a someterse, en virtud de esta cláusula al Procedimiento de la mediación obligatoria del Preco.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA AÑOS 2019-2022

Categorías	Salario mes 2019 (€)	Garantía mínima mes 2019 (€)	Salario mes 2020 (€)	Garantía mínima mes 2020 (€)
Directores y Directoras	1.629,60	19,32	1.642,64	13,04
Jefe/a de Personal	1.559,72	19,32	1.572,76	13,04
Jefe/a de Compras	1.559,72	19,32	1.572,76	13,04
Jefe/a de Ventas	1.559,72	19,32	1.572,76	13,04
Jefe/a Sucursal o supermercado	1.425,23	19,32	1.438,27	13,04
Jefe/a de Almacén	1.378,70	19,32	1.391,74	13,04
Personal mercantil				
Jefe/a Sección Mercantil	1.288,12	19,32	1.301,16	13,04
Jefe/a de Grupo	1.288,12	19,32	1.301,16	13,04
Encargado/a Sección supermercado	1.288,12	19,32	1.301,16	13,04
Encargado/a Establecimiento	1.288,12	19,32	1.301,16	13,04
Dependiente/a Mayor	1.213,13	19,32	1.226,17	13,04
Dependiente/a	1.112,23	19,32	1.125,27	13,04
Ayudante dependiente/a	1.055,41	19,32	1.068,45	13,04
Auxiliar Caja-Reponedor/a*	1.112,24	19,32	1.125,28	13,04
Personal administrativo				
Jefe/a Administrativo	1.469,20	19,32	1.482,24	13,04
Jefe/a Sección Administrativa	1.401,97	19,32	1.415,01	13,04
Oficiales/as Administrativos/as	1.220,88	19,32	1.233,92	13,04
Auxiliar Administrativo/a	1.070,84	19,32	1.083,88	13,04
Contable	1.264,86	19,32	1.277,90	13,04
Cajero/a	1.264,86	19,32	1.277,90	13,04
Telefonista	1.055,41	19,32	1.068,45	13,04
Viajante-Visitador/a	1.288,13	19,32	1.301,17	13,04
Cobrador/a	1.070,84	19,32	1.083,88	13,04
Personal de servicios y actividades auxiliares				
Prof. Oficio primera	1.174,13	19,32	1.187,17	13,04
Prof. Oficio segunda	1.151,02	19,32	1.164,06	13,04
Conductor/a mecánico/a	1.174,13	19,32	1.187,17	13,04
Conductor/a repartidor/a	1.130,34	19,32	1.143,38	13,04
Ayudante oficio	1.091,55	19,32	1.104,59	13,04
Mozo/a especialista	1.099,28	19,32	1.112,32	13,04
Mozo/a	1.091,55	19,32	1.104,59	13,04
Cosedor/a sacos	1.055,41	19,32	1.068,45	13,04
Ordenanza	1.055,41	19,32	1.068,45	13,04
Vigilante nocturno/a	1.112,23	19,32	1.125,27	13,04
Vigilante diurno/a	1.091,55	19,32	1.104,59	13,04
Cocinero/a	1.130,34	19,32	1.143,38	13,04



Categorías	Salario mes 2019 (€)	Garantía mínima mes 2019 (€)	Salario mes 2020 (€)	Garantía mínima mes 2020 (€)
Personal limpieza	1.055,41	19,32	1.068,45	13,04
Capataz/a	1.224,22	19,32	1.237,26	13,04
Envasador/a Manipulador/a	1.112,23	19,32	1.125,27	13,04
Contratados en formación o aprendizaje	696,38	19,32	709,42	13,04

Categorías	Salario mes 2021 (€)	Garantía mínima mes 2021 (€)	Salario mes 2022 (€)	Garantía mínima mes 2022 (€)
Directores y Directoras	1.650,85	8,21	1.692,12	41,27
Jefe/a de Personal	1.580,97	8,21	1.622,24	41,27
Jefe/a de Compras	1.580,97	8,21	1.622,24	41,27
Jefe/a de Ventas	1.580,97	8,21	1.622,24	41,27
Jefe/a Sucursal o supermercado	1.446,48	8,21	1.487,75	41,27
Jefe/a de Almacén	1.399,95	8,21	1.441,22	41,27
Personal mercantil				
Jefe/a Sección Mercantil	1.309,37	8,21	1.350,64	41,27
Jefe/a de Grupo	1.309,37	8,21	1.350,64	41,27
Encargado/a Sección supermercado	1.309,37	8,21	1.350,64	41,27
Encargado/a Establecimiento	1.309,37	8,21	1.350,64	41,27
Dependiente/a Mayor	1.234,38	8,21	1.277,38	43,00
Dependiente/a	1.133,48	8,21	1.174,75	41,27
Ayudante dependiente/a	1.076,66	8,21	1.117,93	41,27
Auxiliar Caja-Reponedor/a*	1.133,49	8,21	1.174,76	41,27
Personal administrativo				
Jefe/a Administrativo	1.490,45	8,21	1.531,72	41,27
Jefe/a Sección Administrativa	1.423,22	8,21	1.464,49	41,27
Oficiales/as Administrativos/as	1.242,13	8,21	1.285,67	43,54
Auxiliar Administrativo/a	1.092,09	8,21	1.133,36	41,27
Contable	1.286,11	8,21	1.332,73	46,62
Cajero/a	1.286,11	8,21	1.332,73	46,62
Telefonista	1.076,66	8,21	1.117,93	41,27
Viajante-Visitador/a	1.309,38	8,21	1.350,65	41,27
Cobrador/a	1.092,09	8,21	1.133,36	41,27
Personal de servicios y actividades auxiliares				
Prof. Oficio primera	1.195,38	8,21	1.236,65	41,27
Prof. Oficio segunda	1.172,27	8,21	1.213,54	41,27
Conductor/a mecánico/a	1.195,38	8,21	1.236,65	41,27
Conductor/a repartidor/a	1.151,59	8,21	1.192,86	41,27
Ayudante oficio	1.112,80	8,21	1.154,07	41,27
Mozo/a especialista	1.120,53	8,21	1.161,80	41,27
Mozo/a	1.112,80	8,21	1.154,07	41,27
Cosedor/a sacos	1.076,66	8,21	1.117,93	41,27



Categorías	Salario mes 2021 (€)	Garantía mínima mes 2021 (€)	Salario mes 2022 (€)	Garantía mínima mes 2022 (€)
Ordenanza	1.076,66	8,21	1.117,93	41,27
Vigilante nocturno/a	1.133,48	8,21	1.174,75	41,27
Vigilante diurno/a	1.112,80	8,21	1.154,07	41,27
Cocinera/o	1.151,59	8,21	1.192,86	41,27
Personal limpieza	1.076,66	8,21	1.117,93	41,27
Capataz/a	1.245,47	8,21	1.289,24	43,77
Envasador/a Manipulador/a	1.133,48	8,21	1.174,75	41,27
Contratados en formación o aprendizaje	717,63	8,21	758,90	41,27

* El salario previsto para ambas categorías será aplicable a las de promotor/a, reponedor/a y supervisor/a de merchandising.

** Las categorías con salarios inferiores a 20.000 euros/año cuyo salario se ha ajustado en 2022 según lo dispuesto en el artículo 6 son capataz/a, contable, cajero/a, oficiales/as administrativos/as y dependiente/a mayor.



ANEXO II
**TABLA CÁLCULO CUATRIENIOS ANTIGÜEDAD
COMERCIO ALIMENTACIÓN**

Categorías	Base cálculo 2014 (€)	Valor del cuatrienio 5%
Directores y Directoras	1.554,71	77,74
Jefe/a de Personal	1.487,25	74,36
Jefe/a de Compras	1.487,25	74,36
Jefe/a de Ventas	1.487,25	74,36
Jefe/a Sucursal o supermercado	1.357,40	67,87
Jefe/a de Almacén	1.312,47	65,62
Personal mercantil		
Jefe/a Sección Mercantil	1.225,02	61,25
Jefe/a de Grupo	1.225,02	61,25
Encargado/a Sección supermercado	1.225,02	61,25
Encargado/a Establecimiento	1.225,02	61,25
Dependiente/a Mayor	1.152,62	57,63
Dependiente/a	1.055,20	52,76
Ayudante dependiente/a	1.000,34	50,02
Auxiliar Caja-Reponedor/a*	1.055,21	52,76
Personal administrativo		
Jefe/a Administrativo	1.399,85	69,99
Jefe/a Sección Administrativa	1.334,94	66,75
Oficiales/as Administrativos/as	1.160,10	58,01
Auxiliar Administrativo/a	1.015,24	50,76
Contable	1.202,56	60,13
Cajero/a	1.202,56	60,13
Telefonista	1.000,34	50,02
Viajante-Visitador/a	1.225,03	61,25
Cobrador/a	1.015,24	50,76
Personal de servicios y actividades auxiliares		
Prof. Oficio primera	1.114,96	55,75
Prof. Oficio segunda	1.092,65	54,63
Conductor/a mecánico/a	1.114,96	55,75
Conductor/a repartidor/a	1.072,68	53,63
Ayudante oficio	1.035,23	51,76
Mozo/a especialista	1.042,69	52,13
Mozo/a	1.035,23	51,76
Cosedor/a sacos	1.000,34	50,02
Ordenanza	1.000,34	50,02
Vigilante nocturno/a	1.055,20	52,76
Vigilante diurno/a	1.035,23	51,76
Cocinera/o	1.072,68	53,63



Categorías	Base cálculo 2014 (€)	Valor del cuatrienio 5%
Personal limpieza	1.000,34	50,02
Capataz/a	1.163,32	58,17
Envasador/a Manipulador/a	1.055,20	52,76

* El salario previsto para ambas categorías será aplicable a las de promotor/a, reponedor/a y supervisor/a de merchandising.