

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2022-2025, del sector de comercio en general, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 15 de febrero de 2023, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D^a. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO y U.G.T.; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo,

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,
acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo, para los años 2022-2025, del sector de comercio en general, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000075011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 28 de febrero de 2023.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO EN GENERAL PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025.

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Partes firmantes.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) de Ciudad Real y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Ciudad Real; y de otra parte, como representación empresarial, por la Federación Empresarial de Ciudad Real (FECIR).

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

También será de aplicación a las personas trabajadoras de aquellas empresas de comercio en ge-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

neral que, domiciliadas en la provincia de Ciudad Real, sean trasladadas o desplazadas temporalmente fuera de ésta.

Asimismo, será de aplicación el convenio a las personas trabajadoras de aquellas empresas que, domiciliadas fuera de esta provincia, desempeñarán en esta su actividad aunque fuera temporalmente.

En estos dos últimos supuestos, la persona trabajadora podrá optar por el convenio que más le favorezca.

Lo dispuesto en este artículo es de aplicación sin perjuicio de lo previsto en la cláusula final de este convenio.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

Este convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de comercio en general.

Se exceptúa el sector de comercio textil y las que tengan convenio colectivo propio.

Lo dispuesto en este artículo es de aplicación sin perjuicio de lo previsto en la cláusula final de este convenio.

Artículo 4.- Ámbito personal.

De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas en aquél incluidas.

Lo dispuesto en este artículo es de aplicación sin perjuicio de lo previsto en la cláusula final de este convenio.

Artículo 5.- Vigencia y denuncia.

La duración del presente convenio se fija en cuatro años, desde el primero de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de diciembre de 2025.

No obstante, todas las cláusulas del presente convenio se mantendrán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual, sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula adicional cuarta.

Lo dispuesto en este artículo es de aplicación sin perjuicio de lo previsto en la cláusula final de este convenio.

Artículo 6.-Revisión salarial.

Queda en suspenso durante la vigencia de este convenio el artículo 6 que no será de aplicación durante el período de vigencia de este convenio, no existiendo en consecuencia.

Artículo 7.- Garantía personal, absorción y compensación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en cómputo global anual viniesen manteniendo las personas trabajadoras por este convenio, así como aquéllas que se deriven de normas de superior rango jerárquico al mismo, operando en su caso la compensación y absorción establecida en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 3.3 y 26.4.

CAPÍTULO II.-CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 8.-Carné de manipulación de alimentos.

Como requisito previo imprescindible para poder trabajar y contratar en el subsector de comercio alimentación, las personas trabajadoras de este subsector deberán estar en posesión del carné de manipulación de alimentos.

La formación en manipulación de alimentos será por cuenta de la empresa.

Artículo 9.- Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo y

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

el convenio colectivo aplicable. De los contratos de trabajo se facilitará una copia a la persona trabajadora una vez registrado en la Oficina de Empleo.

El acto de la firma si la persona trabajadora así lo solicitase, deberá realizarse en presencia de una persona que represente al Comité de Empresa, elegido por dicho Comité entre sus miembros al efecto, y/o Delegado/a de Personal.

Igualmente se facilitará de inmediato copia de los contratos al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

Las empresas y las personas trabajadoras, cumplirán estrictamente los Decretos y normas vigentes sobre contratación laboral obligándose a conocer previamente su contenido y disposiciones para formalizar los contratos de trabajo.

Artículo 10.-Contrato indefinido.

Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a la vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, y en consecuencia recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato que se formalizará por escrito, podrá suscribirse con los siguientes colectivos y características:

A) Conversión de eventuales en indefinidos:

El contrato indefinido podrá suscribirse con la totalidad del personal que en la fecha de celebración del mismo esté empleado en la misma empresa con un contrato temporal (cualquiera que fuera su modalidad).

La conversión de los contratos temporales en indefinidos podrá realizarse durante el tiempo de vigencia de este convenio, con independencia de la fecha en que se suscriba o se hubiera suscrito el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido.

B) Las personas desempleadas:

También podrá suscribirse este contrato indefinido con personas desempleadas en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes de 18 a 29 años de edad (ambos inclusive).
- Personas desempleadas de larga duración que lleven inscritas al menos un año como demandantes de empleo.

- Mayores de 45 años de edad.

- Personas con discapacidad.

- Mujeres en oficios subrepresentadas.

- Incentivos:

Cada contrato indefinido podrá dar lugar a los incentivos y beneficios previstos legalmente.

- Estabilidad en el empleo:

Las empresas del sector garantizarán la estabilidad en el empleo, asumiendo el compromiso de alcanzar durante la vigencia del convenio y hasta la finalización del mismo los siguientes porcentajes de contratación indefinida o fija en sus plantillas:

- Hasta 30: 50%.

- De 31 a 50: 65%.

- 50 en adelante: 75%.

Para alcanzar estos porcentajes de fijeza, no se tendrá para el cálculo al personal contratado

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, ni el personal contratado para las campañas de navidad y rebajas.

Artículo 11.- Contratos de formación en alternancia.

El límite máximo de edad, no será de aplicación cuando el contrato se efectúe con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

La retribución del trabajador será del 80% para el primer año, y del 90% para el en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Estos porcentajes salariales se calcularán sobre la categoría de Ayudante (Nivel salarial 7) del presente convenio colectivo.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 12.- Vacantes.

Las vacantes que se produzcan, serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto.

En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por personas trabajadoras que anteriormente hayan estado ligadas a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis o invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo, que igualmente reúnan las condiciones adecuadas para el puesto de trabajo.

Artículo 13.- Promoción.

Se estará a lo dispuesto en esta materia a los posibles acuerdos estatales que deberán ser ratificados expresamente por las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 14.- Período de prueba.

El período de prueba será para las distintas categorías el marcado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, tres meses.
- Personal de administración, cuarenta y cinco días.
- Resto del personal, quince días.

Artículo 15.- Expedientes de crisis.

La decisión de presentar expediente crisis, será comunicada por la empresa a la representación del personal directamente.

Las empresas que se propongan tramitar expediente de crisis, facilitarán a la representación de las personas trabajadoras de la empresa o en su defecto a estas, toda la documentación que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

En el supuesto de suspensión temporal de los contratos, de toda o parte de la plantilla, la empresa y las personas trabajadoras, podrán convenir complementar a cargo de aquella las prestaciones por desempleo, en la cuantía que se fije.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa toda la plantilla dispondrá de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc. siendo firmada por la antigua y nueva empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia.

CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIO, DESCANSOS.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 16.- Jornada laboral.

La jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1.790 para los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

Artículo 17.- Horario de trabajo.

La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

De mutuo acuerdo formalizado por escrito entre las empresas y las personas trabajadoras, se podrán establecer horarios flexibles de entrada y salida al trabajo, sin que el margen pueda ser superior a una hora sobre la de entrada y salida, y sin que suponga aumento de la jornada diaria de trabajo.

Artículo 18.- Calendario laboral.

Durante el primer mes del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y la representación de la plantilla el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas locales y las fechas para el disfrute de las vacaciones de toda la plantilla.

CAPÍTULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 19.- Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de mayo a septiembre. Las personas trabajadoras a las que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización, una bolsa de vacaciones equivalente al 25% del salario base mensual correspondiente a su categoría, con un mínimo, para cada año de vigencia, que se establece en el anexo de condiciones económicas.

La empresa a solicitud de la persona trabajadora, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de la fecha de inicio y terminación de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.5, 48.7 y 48.8 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 20.- Lactancia.

Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas equivaliendo a veinte días naturales.

Artículo 21.- Reducción de jornada.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con incapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 22.- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y siguientes del artículo 48 del Estatuto de Los Trabajadores.

Artículo 23.- Licencias.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Por matrimonio de la persona trabajadora, veinte días naturales.
- b) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, madres, hijos/as, hermanos/as consanguíneos o políticos, abuelos/as, nietos/as y cónyuge tres días naturales ampliables a cinco si existe un desplazamiento fuera de la residencia de la persona trabajadora. Por fallecimiento de los/as familiares que se citan en el apartado anterior, tres días naturales ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia de la persona trabajadora.
- c) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- d) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, un día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional Académica y Social previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica. En dicho permiso será requisito necesario presentar el parte, justificante, o certificado de asistencia con indicación del tiempo de la misma.
- h) Cuatro días al año para atender asuntos propios, preavisando a la empresa con un mínimo de cinco días de antelación al disfrute de esos días.
El disfrute de dichos días no podrá poner en riesgo el funcionamiento normal de cada unidad o departamento. La empresa podrá limitar su acumulación a las vacaciones o a festivos del calendario laboral.
- i) Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a los hijos/as hasta los 14 años de edad, 3 consultas anuales, salvo enfermedad grave. En dicho permiso será requisito necesario presentar el parte, justificante, o certificado de asistencia con indicación del tiempo de la misma.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias que requieran de un desplazamiento, la distancia mínima será de 150 km ida y vuelta para poder disfrutar de la ampliación de días retribuidos en el disfrute del permiso.

Artículo 24.- Excedencia especial.

Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Para la concesión de esta excedencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, la persona trabajadora podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión, desde la fecha de la petición, que deberá ser hecha por escrito.

Las empresas podrán contratar para suplir a la persona trabajadora en situación de excedencia especial sin sueldo, a otra persona mediante un contrato para la sustitución de la persona trabajadora.

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Se considerarán habituales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, diez al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación por la persona trabajadora, abonándose con un recargo del 45%, calculándose según salario anual excluida la antigüedad.

De mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se podrá optar entre la compensación económica de las horas extraordinarias que realice, o su compensación por descansos acumulados a vacaciones o bien en el período que ambas partes acuerden a propuesta de la persona trabajadora, en una proporción de una hora y treinta minutos de descanso por cada hora extraordinaria.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

Se comunicará mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias realizadas en cada empresa, suministrando asimismo dicha información a la representación de la plantilla.

Artículo 26.- Desplazamientos.

Se procurará realizar los desplazamientos dentro de la jornada de trabajo, computándose el tiempo de los mismos como jornada efectiva de trabajo. Se computarán como horas extraordinarias, las que excedan de la jornada diaria, precediéndose al respecto conforme al artículo 25 del presente convenio.

En caso de que la persona trabajadora utilice para los desplazamientos vehículo propio se le abonará la cantidad por kilómetro realizado que se establece en el anexo de condiciones económicas, y en todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras vinieran percibiendo.

CAPÍTULO V.- CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 27.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una al salario real.

Artículo 28.- Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, sobrevenida cualquiera de ellas por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes de la persona fallecida la cantidad que viene establecida en el anexo de condiciones económicas, para cada uno de los años de vigencia, sin que esta indemnización sea óbice para las percepciones del subsidio correspondiente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 29.- Ayuda por jubilación.

Las empresas concederán un premio de constancia, a aquellas personas trabajadoras que se jubilen reglamentariamente a la edad legal de jubilación, cuya cuantía será de dos mensualidades de salario real, siempre que lleven como mínimo diez años de servicio.

Las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente, de acuerdo con la empresa, percibirán de ellas las compensaciones económicas siguientes:

- Hasta un año antes de la edad legal de jubilación, con diez años de antigüedad en la empresa: 4 mensualidades.
- Entre uno y dos años antes de la edad legal de jubilación, con quince años de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades.
- Entre dos y tres años antes de la edad legal de jubilación, con quince años de antigüedad en la empresa: 8 mensualidades.
- Entre tres y cuatro años antes de la edad legal de jubilación, con veinte años de antigüedad en la empresa: 10 mensualidades.
- Entre cuatro y cinco años antes de la edad legal de jubilación, con veinte años de antigüedad en la empresa: 12 mensualidades.

Artículo 30.- Jubilación.

- Jubilación anticipada.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 27/2011 de 1 de agosto y en el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo y demás normativas que sean de aplicación en cada momento.

- Jubilación parcial mediante contrato de relevo.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo que lo soliciten y reúnan los requisitos legales para ello, podrán acceder a la jubilación parcial según la legislación en cada momento. La persona trabajadora que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa quedando está obligada a aceptar dicha decisión y a contratar mediante un contrato relevo una persona desempleada o eventual de la citada empresa.

Artículo 31.- Enfermedad o accidentes.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro (100%) de sus retribuciones, aunque la persona trabajadora haya sido sustituida, hasta el límite de dieciocho meses.

En el caso de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones económicas obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro, el 100% de sus retribuciones, desde el primer día, en la primera baja.

Si durante los 12 meses posteriores se produce otra incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones económicas obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro, 100% de sus retribuciones, desde el cuarto día, excepto si la baja actual sea objeto de hospitalización o intervención quirúrgica.

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro (100%) de sus retribuciones aunque la persona trabajadora haya sido sustituida desde el primer día del séptimo mes de baja y hasta el último día del decimosegundo mes de baja.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los contratos de formación se regirán por su normativa específica en lo referente a la I.T.

La empresa tendrá la obligación de complementar las Incapacidades Temporales mientras se mantenga el vínculo laboral con la empresa.

CAPÍTULO VI.- SALUD LABORAL.

Artículo 32.- Prevención de riesgos laborales.

En esta materia, tanto las personas trabajadoras como las empresas, cumplirán adecuada y rigurosamente lo dispuesto por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de fecha 8 de noviembre (B.O.E. 10 de noviembre), y sus disposiciones de desarrollo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, a si como los derechos y deberes de empresas y personas trabajadoras y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud. A tal fin se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine. Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en el “Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha, DOCM de 1 de enero de 2008”.

Artículo 33.- Reconocimientos médicos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

El reconocimiento médico y el desplazamiento para el mismo, se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO VII.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 34.- Salario base e incremento salarial.

• Año 2022.... Una paga única de 100€ en proporción a la jornada, no consolidable a tablas, y por tanto no revalorizable, en proporción al tiempo durante el cual la persona trabajadora ha mantenido vínculo laboral en la empresa durante el año 2022. Se mantienen las tablas salariales del año 2021.

• Año 2023....3,5% sobre las tablas salariales del año 2021.

• Año 2024.... 3% sobre las tablas salariales del año 2023.

• Año 2025.....2,5% sobre las tablas salariales del año 2024.

Artículo 35.-Plus compensatorio/antigüedad.

Con fecha primero de enero de 2000 quedó extinguido el complemento personal de antigüedad.

Las cantidades que cada persona trabajadora por este concepto, tuvieran devengadas se congelaron a fecha de 31 de diciembre de 1999 como complemento “ad personam” no absorbible ni revalorizable.

Se establece un “plus compensatorio”, para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, sustitutivo del concepto de antigüedad, con carácter revalorizable, cotizable, y proporcional a la jornada laboral de la persona trabajadora.

La cuantía del plus compensatorio será la establecida en el anexo de condiciones económicas.

Artículo 36.- Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, beneficios, verano y navidad, equivalentes cada una de

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente en la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre.

La paga de beneficios se entenderá, corresponde al ejercicio del año anterior.

Estas pagas extraordinarias se abonarán con independencia de los incentivos o porcentajes que se tengan estipulados sobre ventas u otros conceptos similares.

Se podrán establecer acuerdos individuales entre empresa y la persona trabajadora para prorratear el pago de las extraordinarias en las doce nóminas mensuales ordinarias.

Artículo 37.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

El personal que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele por estos conceptos el 20% del salario base, siempre que el tiempo dedicado a las mencionadas actividades sea superior al 25% de la jornada diaria. Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo compensaciones económicas por la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, continuarán percibiéndolas, sin perjuicio que puedan convenir con la empresa su sustitución por reducciones de jornada o de tiempo de exposición al riesgo.

La falta de acuerdo entre empresas y personas trabajadoras respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por el orden jurisdiccional competente.

Artículo 38.- Plus de transportes.

Se establece un plus de transportes igual para todos los niveles y categorías profesionales, que se abonará por día efectivo de trabajo y cuya cuantía será la establecida en el anexo de condiciones económicas.

Artículo 39.- Quebranto de moneda.

Por este concepto se establece un porcentaje del 5% sobre el salario base, que percibirá el personal de caja, así como aquél que de forma habitual y continuada realice funciones de entrega y cobro de mercancías fuera del establecimiento.

En el caso de que indistintamente atiendan estas funciones varias personas trabajadoras, este complemento se repartirá entre ellas proporcionalmente al salario que cada una perciba.

El presente complemento se percibirá salvo pacto en contrario entre la empresa y sus personas trabajadoras.

Artículo 40.- Traslado eventual o cambio de residencia.

Cuando una persona trabajadora se traslade de residencia eventualmente por orden de la empresa, percibirá además de su remuneración normal, un aumento del 100% sobre el salario o retribución que le corresponda por su categoría profesional.

Artículo 41.- Salidas, viajes y dietas.

Todas las personas trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquélla en que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario de una dieta completa (dos comidas y pernoctación fuera de la residencia) cuya cuantía y reparto se establece en el anexo de condiciones económicas.

En su caso y previa justificación razonada la persona trabajadora podrá percibir en lugar de dietas la compensación de gastos que acredite haber realizado.

Artículo 42.- Prendas de trabajo.

Las empresas dotarán a su personal de dos prendas de trabajo (mono o bata), al año. En aquellos centros de trabajo de excepcional grado de deterioro de las prendas, se insta a las empresas a que doten de otras, cuando parezcan las últimamente dotadas como indecorosas. En el caso de que la empre-

sa optase por la no dotación de estas prendas, todo el personal cualquiera que fuera su categoría y función percibirá una suma cuya cuantía se establece en el anexo de condiciones económicas.

Al personal que habitualmente realice su trabajo a la intemperie, se le dotará de una prenda impermeable de abrigo al año (anorak-impermeable), o en su defecto se le abonará la cantidad establecida en el anexo de condiciones económicas.

Asimismo se dotará de las prendas de seguridad, al personal que realice sus funciones en puestos de trabajo tóxico, peligroso o penoso.

En todo caso se estará a lo dispuesto en esta materia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43.- Pagos de nóminas.

Las empresas deberán abonar dentro de los primeros cinco días de cada mes, los salarios devengados correspondientes al mes anterior.

Las personas trabajadoras percibirán en concepto de interés por mora en el pago de salario el 10% del total a devengar. (Según el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Las personas trabajadoras podrán pedir anticipos de periodicidad inferior al mes, de hasta el 90% de la totalidad de los salarios devengados.

CAPÍTULO VIII.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 44.

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrán de 40 horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca la persona trabajadora, pudiendo ampliarse dichas horas sindicales en caso necesario para completar cursillos de formación sindical.

b) Durante el tiempo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales.

c) Por razones sindicales, cualquier persona afiliada a una Central Sindical, que sea designada por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla.

1. Veinte horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

2. Licencias de hasta quince días al año no retribuidas.

d) Las empresas pondrán a libre disposición de las Centrales Sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de personas trabajadoras. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

e) A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales las Empresas descontarán de la nómina mensual de estas el importe de la cuota sindical correspondiente, que será entregada o depositada colectivamente donde sea indicado por las personas trabajadoras afiliadas o la Central Sindical interesada.

f) Tendrán acceso a todos los contratos de trabajo que se suscriban durante la vigencia de este convenio.

g) Acoso sexual. Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto y la intimidad o contra la libertad de las personas trabajadoras, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves y leves, en función de la repercusión del hecho.

En los supuestos de que se lleve a cabo sirviéndose de su situación jerárquica con la persona afectada o sobre personas trabajadoras con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Los comités de empresa o delegados/as de personal y las direcciones de personal de las empresas, velarán y valorarán este tema protegiendo la intimidad del trabajador o trabajadora, si así fuese requerido.

Dada la falta de normativa existente en este tema, podrá seguirse la Ley de Faltas y Sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social del 7 de abril de 1988.

CAPÍTULO IX.- OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 45.- Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, integrada por seis personas de entre los componentes de la Comisión Negociadora del mismo, siendo vocales de ésta tres empresarios/as y tres trabajadores/as.

Para cada sesión serán nombrados un/a Presidente/a y un/a Secretario/a de entre los/as vocales que la constituyen teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los/as representantes sociales y económicos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de los/as vocales asistentes como mínimo y serán vinculantes para ambas partes.

Durante el tiempo que la comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los/as vocales representantes de los/as trabajadores/as tendrán derecho a la percepción del salario real que viniera percibiendo.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del convenio.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este convenio.
- Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación y aplicación de este convenio.
- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este convenio, y lo hará en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Artículo 46.- Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el acuerdo estatal de sustitución de la ordenanza de trabajo de comercio y demás disposiciones legales.

Artículo 47.-Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexos a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de comercio en general.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 48.- Cláusula de descuelgue.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo de la empresa y los representantes legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 E.T., se podrá proceder previo desarrollo de consultas en los términos establecido en el artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

En cuanto a las materias, requisitos de inaplicación y representación de las personas trabajadoras, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- En caso de acuerdo durante el período de consultas.
- El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en un plazo de diez días desde su formalización.
- En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.
- En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas.
- Las partes someterán, como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje, la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la .discrepancia le fuera planteada.

CAPÍTULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 49.- Graduación de las faltas

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

Artículo 50.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 51.- Faltas graves.

Se consideraran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 52.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros y las compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros y las compañeras de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose, de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/la subordinado/a.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 53. Sanciones.

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

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

- Sanciones máximas.

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

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

Artículo 54. Prescripción de las faltas.

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 XI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**Artículo 55. Clasificación del personal.**

El personal afectado por este convenio se clasificará profesionalmente en áreas funcionales o departamentos y en grupos profesionales.

Artículo 56. Áreas funcionales.**1. Área funcional****I. Administración y Gestión de Recursos Humanos:**

Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal dedicado a las tareas administrativas y el departamento de recursos humanos.

1. Área funcional II. Comercial y Ventas:

Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal que participe directamente en las ventas.

2. Área funcional III. Logística:

Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en la adquisición y almacenaje de las mercancías, así como el dedicado a la distribución de las mismas, ya sea al cliente, o a otros centros de la misma empresa.

3. Área funcional IV. Servicio Técnico:

Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en el diseño, instalación, montaje, reparación y mantenimiento de las mercancías o productos.

4. Área funcional V. Servicios Auxiliares:

Se englobará dentro de esta área funcional al personal que, sin participar directamente en las ventas, colabora en tareas de merchandising, colocación y exposición de las mismas, ya sea en escaparates, estanterías etc. También se incluye aquí el personal dedicado a tareas de mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como el personal de línea de cajas de los establecimientos que actúen bajo el sistema de autoservicio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

Artículo 57. Grupos profesionales.

1. Grupo profesional 1. Personal de Dirección.

Formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a (Titulación Universitaria (Licenciatura, Diplomatura, Grado o equivalente) o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la Empresa, dirige, organiza, coordina, y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la Empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita, y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados/as, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad de sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

2. Grupo profesional II. Personal Técnico y de Coordinación.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Bachiller, Ciclo Formativo de Grado Superior o similares o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. Supervisa y coordina por definición los cometidos propios del Grupo Profesional de Nivel III con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante los solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica.

Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada.

Gestiona Recursos Humanos, realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir el comportamiento de los compañeros y las compañeras del Grupo Profesional de Nivel III o de Nivel IV a su cargo hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que éstos desarrollan y ejerciendo, en caso de delegación, las funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general. Conoce e informa acerca de las normas de seguridad. Sus acciones u omisiones afectan a bienes cuyo deterioro perjudica a una o varias unidades productivas y cuya incidencia económica es importante. Accede y emplea información relevante con consecuencias graves.

3. Grupo profesional III: Personal Especialista y Profesional.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado Medio o similar o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el Grupo

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Profesional de Nivel IV, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida.

Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

4. Grupo profesional IV. Personal de Inicio.

Formación teórica básica, equivalente como mínimo a Enseñanza Primaria o similar, o conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados, y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige los conocimientos de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la Empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Artículo 58. Categorías profesionales.

1. Categorías del Grupo Profesional I.

- Nivel Salarial 1.
 - Director/a: Es quien a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.
 - Titulado/a de grado superior: Es quien en virtud de un Título Universitario de Grado Superior, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.
- Nivel Salarial 2.
 - Titulado/a de grado medio: Es quien en virtud de un Título Universitario de Grado Medio, ejer-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

- Jefe/a de departamento (Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas): Es quien a las órdenes de un/a Director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del Departamento a su cargo.

- Supervisor/a (Jefe de división, Encargado general): Es quien asume la dirección superior de varios establecimientos.

- Nivel Salarial 4.

- Ayudante técnico sanitario (a extinguir).

2. Categorías del Grupo Profesional II

- Nivel Salarial 3.

- Jefe/a Administrativo/a: Es quien está al frente del área administrativa de la empresa

- Nivel Salarial 4.

- Jefe/a de establecimiento (Jefe de sucursal): Es quien está al frente de un establecimiento, coordinando el trabajo de equipo y responsabilizándose de la actividad diaria del mismo.

- Encargado/a de logística (Jefe de almacén): Es quien que está al cargo de un almacén, teniendo a su cargo la coordinación de las tareas de reposición, recepción, conservación y marcaje de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a clientes o a otros establecimientos de la empresa.

- Jefe/a de sección administrativa.

- Dependiente mayor (a extinguir).

- Nivel Salarial 5.

- Técnico/a comercial (Encargado de establecimiento):

- Viajante: Es quien realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento. Se incluirán en esta categoría las personas trabajadoras que trabajen bajo el sistema de preventa o autoventa.

3. Categorías del Grupo Profesional III.

- Nivel Salarial 5.

- Oficial Administrativo/a (Contable, Oficial administrativo): Es la persona trabajadora que realiza trabajos administrativos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, elaboración de contabilidad, liquidación de seguros sociales y elaboración de nóminas etc.

- Dependiente/a A (Dependiente de 1ª): Es la persona trabajadora encargada de realizar las ventas en establecimiento comercial, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras.

- Especialista A de logística (Conductor de vehículos de más de 3.500 Kg, Oficial de primera de oficio): la persona trabajadora que, en las instalaciones de un almacén, y con ayuda de los medios mecánicos adecuados (carretillas elevadoras, traspaleas eléctricas etc.) realiza las labores de recepción de mercancías, almacenaje de las mismas, preparación de pedidos y carga de los mismos. También se incluye a la persona trabajadora que, en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo por cuenta de la empresa, siendo responsable del buen estado del mismo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- Especialista A de servicio técnico (Oficial de primera de oficio): Es la persona trabajadora que realiza las labores de diseño, instalación, montaje, reparación y/o mantenimiento de los productos que vende la empresa.

- Especialista A de servicios auxiliares (Oficial de primera de oficio): Es la persona trabajadora que, sin participar directamente en las ventas, realiza tareas destinadas a que los productos sean más atractivos a los clientes, como montaje de escaparates, organización de lineales etc. Se incluyen en esta categoría a los/as profesionales dedicados al mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa.

- Cajero/a: Es la persona trabajadora responsable del cobro de las ventas al contado.

- Nivel Salarial 6.

- Dependiente/a B (Dependiente de 2ª).

- Especialista B (Conductor repartidor con vehículo de menos de 3.500 kgs, Profesional de oficio de segunda).

4. Categorías del Grupo Profesional IV.

- Nivel Salarial 7.

- Auxiliar administrativo/a.

- Auxiliar A (Ayudante, Mozo especializado).

- Nivel Salarial 8.

- Auxiliar B (Mozo, Cobrador, Vigilante, Personal de limpieza).

- Nivel Salarial 9.

- Aprendiz.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, y la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al capítulo IV del Acuerdo Marco de Comercio (AMAC).

- Procedimientos para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas adheridas a este convenio promoverán “condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

La no adopción por las empresas de estas medidas supone, por tanto, una infracción del ordenamiento jurídico.

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Considerando muy necesario que cada empresa adopte una política activa frente a la violencia de género en su propia organización adaptada a sus especificidades y a su entorno, se diseñarán, con-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

juntamente con la representación legal de los/as trabajadores/as, medidas de actuación teniendo en cuenta los siguientes principios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales.

Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

f) Sensibilización de la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que pudiera producirse.

g) Impulsión de la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

h) Promoción de iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Además de las actuaciones anteriores, la empresa adoptará, si procede, las medidas disciplinarias que se correspondan al hecho denunciado, según lo estipulado en el capítulo X del presente convenio, comunicándose por escrito a las partes afectadas y/o a la representación sindical.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.

En el supuesto en que las horas extraordinarias sean compensadas por descansos por aplicación de lo dispuesto por el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores, y tal compensación comportara jornada completa de trabajo, la persona trabajadora por dicha jornada de compensación percibirá el plus de transporte previsto en este convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA (Procedimientos voluntarios de solución de conflictos).

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, número 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA.

Las modificaciones legislativas de carácter general cualquiera que sea su carácter que a su entrada en vigor modifique lo pactado en este convenio colectivo, obligarán a las partes a reunirse al objeto de modificar los artículos o pactos que puedan ser objeto de modificación, o en su caso a modificar la totalidad del convenio colectivo.

En materia relativa a contratos de trabajo (artículos 9, 10, 11), distribución de la jornada (artículo 17), jubilación (artículo 30), cláusula de descuelgue (artículo 48), resultara de aplicación las condiciones legislativas que se encuentren en vigor en cada momento.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA.

Una vez constatado el I.P.C. real de cada año de vigencia, la Comisión Mixta de Interpretación de este convenio se reunirá para proceder a la revisión de todos los conceptos económicos que afecten a este convenio.

Queda suspenso durante la vigencia de este convenio el artículo 6 referido a la cláusula de revisión salarial, por lo tanto, no será de aplicación ninguna revisión.

CLÁUSULA ADICIONAL SEXTA.

Las partes se comprometen a incluir en el texto del convenio los compromisos que las Centrales Sindicales y CEOE-CEPYME asuman en materia de negociación colectiva en esta provincia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**

Las partes se comprometen a crear una Comisión de Trabajo, para estudiar cuestiones del Convenio Colectivo a lo largo de la vigencia de este nuevo Convenio Colectivo, que en el supuesto de que ambas partes acuerden cualquier cuestión al respecto, esta misma sea ratificada en acta para su perceptiva aplicación. Las reuniones serán de manera trimestral, garantizándose un mínimo de cuatro reuniones al año. Donde se tratarán los siguientes temas:

- Descansos.
- Trabajo en domingo y festivos.
- Consolidación de horas complementarias.
- Clasificación Profesional.

DISPOSICIONES FINALES.**ÚNICA.**

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio se llegará a Acuerdo Estatal para el Sector de Comercio Alimentación, se negociará automáticamente Convenio Provincial para el Sector de Comercio Alimentación. Durante el período de negociación continuará en vigor el presente convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



ANEXO I
ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES, Y NIVELES SALARIALES
CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

Grupo Profes.	Áreas funcionales					Nivel Salarial
	Administración	Ventas	Logística	Servicio Técnico	Serv. Auxiliares	
I	Director/a					1
	Titulado/a de grado superior					1
	Jefe de división, Encargado general					2
	Jefe/a de departamento (Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas)					2
	Titulado/a de grado medio					2
	Ayudante técnico sanitario (a extinguir)					4
II	Jefe/a administrativo/a					3
	Jefe/a de sección administrativa	Jefe/a de establecimiento (Jefe de sucursal)	Encargado/a de logística (Jefe de almacén)			4
		Dependiente mayor (a extinguir)				4
		Técnico/a comercial (Encargado de establecimiento)				5
		Viajante				5
III	Oficial administrativo (Contable)	Dependiente A (Dependiente de 1ª)	Especialista A (Conductor veh. más de 3.500 kgs., Oficial de 1ª de oficio)			5
			Especialista A de servicio técnico (oficial de 1ª de oficio)	Especialista A de servicios auxiliares (oficial de 1ª de oficio)	Cajero/a	5
		Dependiente B (Dependiente de 2ª)	Especialista B (Cond-rep. veh. menos de 3.500 kgs., Profesional de oficio de 2ª)			6
IV	Auxiliar administrativo	Auxiliar A (Ayudante, Mozo especializado)				7
		Auxiliar B (Mozo, Cobrador, Vigilante, Personal de limpieza)				8
		Aprendiz				9

ANEXO II

Año 2022 Se mantienen las tablas del año 2021.

Una paga única de 100€ en proporción a la jornada no consolidable a tablas, y por tanto no revalorizable

ART.	CONCEPTO	CANTIDAD	
		ANUAL	MES
34	SALARIO BASE (en 15 pagas)		
	NIVEL SALARIAL 1	18.238,80 €	1.215,92 €
	NIVEL SALARIAL 2	16.996,65 €	1.133,11 €
	NIVEL SALARIAL 3	16.623,15 €	1.108,21 €
	NIVEL SALARIAL 4	15.792,00 €	1.052,80 €
	NIVEL SALARIAL 5	15.456,30 €	1.030,42 €
	NIVEL SALARIAL 6	14.511,75 €	967,45 €
	NIVEL SALARIAL 7	14.213,85 €	947,59 €
	NIVEL SALARIAL 8	13.915,35 €	927,69 €
		SMI	SMI

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

35	Complemento ad personam (antigüedad consolidada)	La antigüedad que se tuviese a 31 de diciembre de 1999
35	Plus Compensatorio (en 12 pagas)	728,29 €
38	Plus Transporte (por día efectivo)	3,84 €
19	Bolsa de vacaciones	25% del salario base mensual.
	Mínimo	206,56 €
Prendas de trabajo (anual)		
42	Normal	80,14 €
	Intemperie	154,69 €
39	Quebranto de moneda	5% del salario base mensual
37	Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad	20% del salario base mensual
26	Plus de kilometraje (por km.)	0,24 €
41	Dieta completa	57,25 €
	Comida	16,84 €
	Cena	12,24 €
	Pernoctación y Desayuno	28,17 €
40	Compensación por traslado	100% del salario
25	Horas extraordinarias	145% de la hora ordinaria
Contrato para la formación		
11	Primer año	11.371,06 €
	Segundo año	12.792,45 €
28	Indemnización por accidente de trabajo	26.823,63 €

ANEXO III
CONDICIONES ECONÓMICAS

AÑO 2023. Incremento del 3,5% sobre las tablas del año 2022			
ART.	CONCEPTO	CANTIDAD	
		ANUAL	MES
34	SALARIO BASE (en 15 pagas)		
	NIVEL SALARIAL 1	18.877,16 €	1.258,48 €
	NIVEL SALARIAL 2	17.591,53 €	1.172,77 €
	NIVEL SALARIAL 3	17.204,96 €	1.147,00 €
	NIVEL SALARIAL 4	16.344,72 €	1.089,65 €
	NIVEL SALARIAL 5	15.997,27 €	1.066,48 €
	NIVEL SALARIAL 6	15.019,66 €	1.001,31 €
	NIVEL SALARIAL 7	14.711,33 €	980,76 €
	NIVEL SALARIAL 8	14.402,39 €	960,16 €
		SMI	SMI
35	Complemento ad personam (antigüedad consolidada)	La antigüedad que se tuviese a 31 de diciembre de 1999	
35	Plus Compensatorio (en 12 pagas)	753,78 €	
38	Plus Transporte (por día efectivo)	3,97 €	
19	Bolsa de vacaciones	25% del salario base mensual.	
	Mínimo	213,79 €	
Prendas de trabajo (anual)			
42	Normal	82,94 €	
	Intemperie	160,10 €	
39	Quebranto de moneda	5% del salario base mensual	
37	Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad	20% del salario base mensual	
26	Plus de kilometraje (por km.)	0,25 €	
41	Dieta completa	59,25 €	
	Comida	17,43 €	
	Cena	12,67 €	
	Pernoctación y Desayuno	29,16 €	
40	Compensación por traslado	100% del salario	
25	Horas extraordinarias	145% de la hora ordinaria	

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



11	Contrato para la formación	
	Primer año	11.769,05 €
	Segundo año	13.240,19 €
28	Indemnización por accidente de trabajo	27.762,46 €

ANEXO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS

AÑO 2024. Incremento del 3% sobre las tablas del año 2023			
ART.	CONCEPTO	CANTIDAD	
		ANUAL	MES
34	SALARIO BASE (en 15 pagas)		
	NIVEL SALARIAL 1	19.443,47 €	1.296,23 €
	NIVEL SALARIAL 2	18.119,28 €	1.207,95 €
	NIVEL SALARIAL 3	17.721,11 €	1.181,41 €
	NIVEL SALARIAL 4	16.835,06 €	1.122,34 €
	NIVEL SALARIAL 5	16.477,19 €	1.098,48 €
	NIVEL SALARIAL 6	15.470,25 €	1.031,35 €
	NIVEL SALARIAL 7	15.152,67 €	1.010,18 €
	NIVEL SALARIAL 8	14.834,46 €	988,96 €
	NIVEL SALARIAL 9	SMI	SMI
35	Complemento ad personam (antigüedad consolidada)	La antigüedad que se tuviese a 31 de diciembre de 1999	
35	Plus Compensatorio (en 12 pagas)		776,39 €
38	Plus Transporte (por día efectivo)		4,09 €
19	Bolsa de vacaciones	25% del salario base mensual.	
	Mínimo		220,20 €
42	Prendas de trabajo (anual)		
	Normal		85,43 €
	Intemperie		164,91 €
39	Quebranto de moneda	5% del salario base mensual	
37	Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad	20% del salario base mensual	
26	Plus de kilometraje (por km.)		0,26 €
41	Dieta completa		61,03 €
	Comida		17,95 €
	Cena		13,05 €
	Pernoctación y Desayuno		30,03 €
40	Compensación por traslado	100% del salario	
25	Horas extraordinarias	145% de la hora ordinaria	
11	Contrato para la formación		
	Primer año		12.122,12 €
	Segundo año		13.637,39 €
28	Indemnización por accidente de trabajo		28.595,33 €

ANEXO V

Año 2025. Incremento del 2,5% sobre las tablas del año 2024			
ART.	CONCEPTO	CANTIDAD	
		ANUAL	MES
34	SALARIO BASE (en 15 pagas)		
	NIVEL SALARIAL 1	19.929,56 €	1.328,64 €
	NIVEL SALARIAL 2	18.572,26 €	1.238,15 €
	NIVEL SALARIAL 3	18.164,14 €	1.210,94 €
	NIVEL SALARIAL 4	17.255,94 €	1.150,40 €
	NIVEL SALARIAL 5	16.889,12 €	1.125,94 €
	NIVEL SALARIAL 6	15.857,01 €	1.057,13 €
	NIVEL SALARIAL 7	15.531,49 €	1.035,43 €
	NIVEL SALARIAL 8	15.205,32 €	1.013,69 €
	NIVEL SALARIAL 9	SMI	SMI

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

35	Complemento ad personam (antigüedad consolidada)	La antigüedad que se tuviese a 31 de diciembre de 1999	
35	Plus Compensatorio (en 12 pagas)		795,80 €
38	Plus Transporte (por día efectivo)		4,20 €
19	Bolsa de vacaciones	25% del salario base mensual.	
	Mínimo		225,71€
42	Prendas de trabajo (anual)		
	Normal		87,57 €
	Intemperie		169,03 €
39	Quebranto de moneda	5% del salario base mensual	
37	Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad	20% del salario base mensual	
26	Plus de kilometraje (por km.)		0,26 €
41	Dieta completa		62,56 €
	Comida		18,40 €
	Cena		13,37 €
	Pernoctación y Desayuno		30,78 €
40	Compensación por traslado	100% del salario	
25	Horas extraordinarias	145% de la hora ordinaria	
11	Contrato para la formación		
	Primer año		12.425,17 €
	Segundo año		13.978,33 €
28	Indemnización por accidente de trabajo		29.310,21 €

Firmas ilegibles.

Anuncio número 780

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>