

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

6599 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Capel Vinos, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0257/2024; denominado Capel Vinos S.A.; código de convenio n.º 30002052011995; ámbito Empresa; suscrito con fecha 12/11/2024 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Murcia, 11 de diciembre de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de trabajo de la mercantil "Capel Vinos, S.A."

Capítulo I

Preámbulo

Capel Vinos nace en 1956 como una pequeña bodega local en la ciudad de Murcia. Sus fundadores viajaban por los pequeños pueblos del sureste español buscando vino producido por cooperativas de pequeños agricultores para envasarlo en sus instalaciones y atender el mercado de su ciudad y alrededores.

Los noventa fueron los años de inicio de la expansión internacional de Capel Vinos SA. Animados por el éxito entre el público español, se inició un proceso de participación en ferias internacionales que permitió cerrar acuerdos con importadores de países europeos que rápidamente se interesaron por las peculiaridades de los vinos ofrecidos por la compañía.

Finalmente, el nuevo siglo XXI con su proceso de globalización comercial, permitió el acceso a mercados fuera de Europa interesándose importadores de los cinco continentes por los vinos de nuestra empresa con su marcado carácter de producto de la tierra y las distintivas características de los caldos producidos en el sureste español.

Capel Vinos mantiene un sistema de trabajo en conjunto con Cooperativas de pequeños viticultores de la zona del sureste español, quienes, por vocación, y generación tras generación, cultivan sus propias viñas y elaboran su vino utilizando métodos tradicionales y artesanales. Este vino es el que Capel Vinos adquiere a granel en grandes cantidades, y será posteriormente acondicionado y envasado en nuestras instalaciones; para su posterior distribución y comercialización al por mayor; con el propósito de distribuirlos a minoristas, tiendas especializadas, restaurantes, hoteles u otros establecimientos que vendan estos productos al consumidor final.

En cumplimiento de lo establecido por el Artículo 84.2 ET en materia de concurrencia de convenios colectivos, siendo el ámbito del presente el de la empresa Capel Vinos, SA, resulta imprescindible concretar y delimitar el ámbito sectorial de referencia. Que, según la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, debe establecerse teniendo en cuenta los principios de unidad de empresa y de especificidad; considerando para ello la actividad real desarrollada por la empresa, la preponderancia de la actividad real realizada en el conjunto de la empresa, (SSTS 17-03-2015, rec. 1464/2014; 31-01-2008, rec. 2604/2007); 31-10-2003, rec. 17/2002), así como la especialidad y la especificidad de la actividad desarrollada en la empresa. La cual, como se ha indicado, en la actualidad está constituida de forma real y preponderante, y casi exclusiva, por la comercialización y distribución al por mayor de vinos y bebidas, sin que se realice actividad de producción y elaboración de vinos, que antaño y en sus orígenes la empresa pudo realizar, pero que, como se ha relatado anteriormente, por el devenir del tiempo y la evolución del mercado, ha hecho que actualmente la actividad empresarial consista en la compra al por mayor de vinos y mostos, su embotellado, y posterior distribución y comercialización, siendo una actividad encuadrada dentro del sector de actividad de comercio al por mayor de bebidas. Estando organizada y enfocada así la actividad organizativa, productiva y económica de la empresa. Siendo aplicable el principio de unidad de empresa al desarrollarse una actividad cuyo carácter preeminente resulta claramente diferenciado, frente a otras actividades auxiliares o

complementarias, que comparativamente con la actividad preponderante o principal, ostenta escasa entidad.

Más concretamente, y teniendo en consideración que el CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) es un sistema utilizado para clasificar las diferentes actividades económicas en sectores específicos. La actividad de comercio al por mayor de vinos y mostos se encuentra dentro de la clasificación CNAE en el sector 46.34, que corresponde a la de "Comercio al por mayor de bebidas".

Dentro de este sector, específicamente para el comercio al por mayor de vinos y mostos, se utilizará la subclase CNAE 4634, que se refiere al "Comercio al por mayor de bebidas alcohólicas".

Esta subclase abarca la distribución mayorista de vinos, mostos y otras bebidas alcohólicas, incluyendo su comercialización en grandes cantidades a clientes minoristas, restaurantes, hoteles y otros establecimientos comerciales.

Siendo esta actividad la preponderante o principal para determinar qué Convenio Colectivo sectorial es del de referencia, y que debe considerarse a los efectos del Artículo 84.2 ET; existiendo conformidad entre las partes que suscriben este Convenio Colectivo de empresa, en que el Convenio Colectivo Sectorial de referencia debe ser el correspondiente a la actividad de comercio al por mayor, y, que en la Región de Murcia es el Mayoristas de Alimentación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, (código de convenio n.º 30000275011981), publicado en el BORM número 266, de 17-11-2023, y, actualmente, con vigencia 2023 a 2025.

Artículo 01.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil Capel Vinos, S.A.; domiciliada en Molino Alfatego, 220, de Espinardo, Murcia y a todos los trabajadores de la misma; dedicada a la actividad de la compraventa al por mayor de vinos, aguardientes, mistelas, licores y bebidas alcohólicas o no, de todas clases, y el embotellado/envasado de aquellas.

Artículo 02.- Vigencia, entrada en vigor y denuncia.

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de Enero de 2025 hasta 31 de Diciembre del 2026. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente; retrotrayéndose sus efectos económicos al 01-01-2025

Una vez finalizado el plazo de vigencia inicialmente acordado, se entenderá prorrogado por periodos anuales, siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia en la forma establecida a continuación.

La denuncia del convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, y deberá formalizarse con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia, o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito suscrito por quien realice la denuncia, y comunicado debidamente a la otra parte. Una copia de dicho escrito de denuncia deberá comunicarse y depositarse ante la Autoridad Laboral, a los efectos de registro; debiendo realizarse con igual plazo de antelación.

Durante la negociación del convenio se mantendrá la vigencia del mismo hasta su sustitución por el que las partes negociadoras acuerden.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes, (en el plazo máximo de un mes desde la

finalización de dicho plazo), deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes; y que en el caso de la Región de Murcia, constan en el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASACMUR III) (publicado en el BORM número 21, de 27 de enero de 2021).

Artículo 03.- Partes que conciertan el convenio.

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del E.T., las partes que conciertan el presente convenio, tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La Comisión Negociadora está formada por:

. En representación de lo trabajadores, los Delegados de Personal, compuesta por 2 miembros, sindicato CCOO y 1 miembro de UGT, con el asesoramiento sindical correspondiente.

. La Empresa Capel Vinos, S.A., representada por la Dirección de la misma y la asistencia técnica correspondiente.

Artículo 04.- Comisión Paritaria Mixta.

Se establece una Comisión Paritaria mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha comisión estará formada por cuatro personas, dos vocales por parte de la Empresa y dos vocales por parte de los Delegados de Personal firmantes del Convenio.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de quince días a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento y plazos de actuación:

a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de quince días desde la recepción de la solicitud.

b) Cuando la solicitud se realice por algún trabajador o representante de los trabajadores, se dará traslado, para que pueda informar lo que estime conveniente a la Comisión hasta la fecha de la celebración de la reunión.

c) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante en el plazo de siete días posteriores.

Componentes:

En representación de la Empresa:

D. Isidoro Huertas Muñoz-Quirós.

D. Emilio Ferrer Mendoza.

En representación de los/la trabajadores/as:

D. Juan Antonio Peñalver Campos.

D. José Lisón Cerón.

D. Juan Miguel Vidal García.

Cada una de las partes podrá ir asistida por sus asesores correspondientes.

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASACMUR III) (publicado en el BORM número 21, de 27 de enero de 2021); y manifiestan su propósito de acudir a la vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de Murcia, (OMAL), y ello sin perjuicio de acudir a la vía jurisdiccional laboral.

Artículo 05.- Absorción y derecho subsidiario.

Las condiciones que en el presente Convenio se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general aplicable, y, de conformidad, con el Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores concurriendo el presente Convenio Colectivo, con lo establecido por el Convenio Colectivo de Mayoristas de Alimentación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para los años 2023, 2024 y 2025, publicado en el BORM número 266, de 17-11-2023.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 06.- Contratación y periodo de prueba.

. Modalidades contractuales.

Las personas que presten sus servicios en la industria afectadas por el presente Convenio serán contratadas bajo cualquiera de las modalidades

existentes en derecho y, de conformidad con la estructura del sector, dichas modalidades, que se regirán por las disposiciones de carácter general y por lo dispuesto en el convenio del sector.

- Período de Prueba:

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al/la trabajador/a durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 07.- Clasificación profesional (Grupos Profesionales).

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Ésta nueva estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales, habiéndose realizado la siguiente adaptación a la empresa de los Grupos Profesionales previstos en el Convenio Colectivo para Mayoristas de Alimentación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia:

Grupo 1. Personal Técnico

Quedan clasificados en este grupo profesional quienes realizan trabajos que exijan, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo 2. Personal Comercial

Quedan clasificados en este grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción y venta de productos.

Grupo 3. Personal Administrativo

Quedan clasificados en este grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo 4. Personal Obrero y Subalterno

Subgrupo 4.A. Personal Obrero.

Quedan clasificados en este grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Subgrupo 4.B. Personal Subalterno

Quedan clasificados en este grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajos de auxilio: vigilancia, encargos, reparto de documentación, limpieza.

Definición de niveles:

PERSONAL TÉCNICO

N1:

Es quien, en posesión de título académico medio, superior o sin el, desempeña en la Empresa, funciones con mando propias de su titulación.

N2:

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, y a las órdenes de la Dirección, dirige, controla y organiza los trabajos de Bodega, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo y de su disciplina.

N3:

Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, dirige y coordina las funciones propias de laboratorio, entre las que destacan:

Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras, certificados de calidad, boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad, elaboración de normas, informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas.

Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla.

Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

N4:

Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

PERSONAL COMERCIAL

N1:

Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de las tareas del Departamento Comercial, lleva la responsabilidad y dirección de éste.

N2:

Es quién, a las órdenes del responsable comercial, gestiona la acción de venta, dirigiendo y controlando la labor del personal a su cargo. Igualmente es el encargado de programar las rutas de los comerciales a su cargo.

N3:

Es el responsable directo de la planificación, ejecución, seguimiento y gestión de las áreas comerciales asignadas.

N4:

Es quien tiene funciones de inspeccionar los mercados, recorrer las rutas, visitar clientes dentro de un área comercial determinada.

N5:

Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer productos, promocionarlos, tomar nota de pedidos, informar a clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su nivel, fuera del tiempo dedicado a los viajes.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

N1:

Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración.

N2:

Es el trabajador/a que, a las órdenes del Director y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de un departamento administrativo de la Empresa

N3:

Es el trabajador que, a las órdenes de quién dirige el departamento administrativo de la Empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

N4:

Es quien, a las órdenes del responsable superior, si lo hubiera y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza en particular alguna o algunas de las siguientes funciones:

Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión.

Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes.

Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución.

Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.

Quedan asimilados a este nivel los programadores, cuya función básica es el dominio de las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, con los que se formulan los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

N5:

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial de primera, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para el nivel superior.

N6:

Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos.

N7:

Es el trabajador/a que con el título de técnico o técnica, o nivel académico equivalente, realiza prácticas en unidad administrativa, desempeñando trabajos de oficina o despacho de carácter sencillo, tales como correspondencia, mecanografía, archivo, cálculo, confección de documentos, fichas, extractos, registros, y otros semejantes, informa a los usuarios y usuarias y maneja herramientas ofimáticas.

PERSONAL OBRERO (BODEGA / PRODUCCION / ALMACÉN / MANTENIMIENTO / OFICIOS AUXILIARES)

N1:

Es el empleado que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y a las órdenes del superior, coordina y controla los trabajos de una determinada sección, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo.

Lleva por delegación la dirección del taller, ejecutando, planteando y preparando los trabajos que en el mismo se realicen. Estarán bajo su responsabilidad y mando los oficiales y ayudantes de mantenimiento, si es que los hubiera.

N2:

Es el trabajador/a que, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, tales como el trasiego, filtrado y tratamiento del vino, todo ello con conocimiento de las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción.

Es quien está encargado de despachar los pedidos en el almacén, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes o lugares señalados. Igualmente puede realizar operaciones de manipulación y movilidad de productos, bajo las órdenes de su mando correspondiente, ejecutando con la debida perfección y adecuado rendimiento su trabajo.

Queda asimilado a este nivel el "conductor de carretilla elevadora", que a las órdenes de su mando correspondiente, transporta y estiba palets cargados o vacíos, llevando control de los mismos y revisando diariamente el estado de la carretilla elevadora.

Es quién, dependiendo de su superior correspondiente, posee a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos, experiencia y/o cualificación en la técnica específica, estando capacitado para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen niveles inferiores.

N3:

Integran este nivel quienes, sin llegar a la perfección exigida para los niveles superiores, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Tareas propias del almacén de manera manual o mecánica, ayudando a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

N4:

Es el trabajador/a que, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, tales como el depaletizado, enjuagado, llenado, etiquetado, encajonado y paletizado, todo ello con conocimiento de las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción.

N5:

Integran este nivel quienes, sin llegar a la perfección exigida para los niveles superiores, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

N6:

Es quien ayuda y auxilia en la realización de las tareas encomendadas a niveles superiores, estando capacitado para suplir a éste último en caso de ausencia, mientras dure ésta situación.

N7:

Es el trabajador/a que ayuda y auxilia en la realización de las tareas elementales y básicas de la Bodega/ Producción/Almacén, Mantenimiento y Oficinas Auxiliares, encomendadas por los niveles superiores.

N8:

Es el trabajador/a que realiza las tareas de carga/descarga manual de contenedores, carga/descarga con transpaleta de contenedores y camiones, vaciado de producto terminado no conforme, manipulado de producto terminado y limpieza, ordenado todo ello por los niveles superiores.

PERSONAL SUBALTERNO**N1:**

Son aquellos trabajadores que recibiendo instrucciones de sus superiores, cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizando funciones de custodia y vigilancia.

N2:

Es el trabajador/a que ayuda y auxilia en la realización de las tareas más elementales y básicas de mantenimiento/ oficinas auxiliares, ordenado todo ello por los niveles superiores.

La misión del subalterno, consistirá en hacer recados, realizar encargos que se les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales y similares.

Artículo 08.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las establecidas por el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y las exigidas por las titulaciones académicas ó profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional, y con respeto a la dignidad del trabajador.

El personal que habitualmente realice trabajos de diferentes niveles será clasificado con arreglo a la nivel superior de las que realiza.

En el caso de cambiar de puesto de trabajo a otro de nivel superior se percibirá la retribución correspondiente a ésta última y a los dos meses de permanecer en el nivel superior, adquirirá éste automáticamente, salvo en los casos de sustitución.

Capítulo IV**Jornada de trabajo y descansos****Artículo 09.- Jornada de trabajo y descansos.**

La jornada ordinaria de trabajo anual será de 1.758 horas de trabajo efectivo en cómputo global, teniendo siempre en cuenta el calendario laboral de la Región, con arreglo al cual se efectuará la distribución de esa jornada anual.

Las horas de trabajo aquí pactadas son de trabajo efectivo y, por tanto, el trabajador estará a la hora de inicio y terminación de la jornada en el puesto de trabajo.

La distribución de la jornada ordinaria anual y el horario de trabajo se hará según una jornada semanal de 40 horas semanales de promedio, distribuida de lunes a viernes. La jornada diaria mínima será, en todo caso, de 7 horas.

Según prevé el Artículo 34.2 ET, la empresa podrá realizar la distribución irregular de la jornada anual de trabajo, hasta un máximo del 10 por 100 de las horas correspondientes a la misma, dada la posible irregularidad de la carga de trabajo a lo largo del año, en razón de la estacionalidad derivada de las exigencias del mercado, y se efectuará, en atención a los procesos productivos, pudiéndose prestar el trabajo, bien en régimen de turnos en horario continuado, a 1, 2 o 3 turnos, o bien en horario partido.

La distribución de la jornada, su planificación y el establecimiento de turnos, en el que se incluirán por secciones los horarios y los días de trabajo de la semana, se efectuará semanalmente por la Empresa y comunicado a los trabajadores todos los viernes, antes de las 14:00 horas, procurando efectuar rotación semanal de acuerdo con las necesidades productivas. Se respetará en todo caso lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, dicha distribución deberá atender en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. De tal forma que, la distribución y planificación de la jornada semanal de trabajo que se comunique a los trabajadores cada viernes, debe ser la correspondiente a la que se inicie el segundo lunes inmediatamente siguiente a ese viernes.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores a la firma del presente Convenio Colectivo.

Se reduce la jornada diaria a 7 horas con horario intensivo durante las semanas siguientes:

- Semana de Reyes.
- Semana Santa.
- Fiestas de Primavera.
- Feria de septiembre.
- Fiestas de Navidad.

Los días 24 de diciembre, (Nochebuena), y 31 de diciembre, (Nochevieja), serán inhábiles a efectos laborales.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal de aplicación de éste Convenio, establecida de conformidad con en el Artículo 9.

El número total de horas extras estarán dentro de los límites legales que marque la Legislación vigente en cada momento.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 11.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán un periodo anual de vacaciones de veinte y tres días laborables, de lunes a viernes (no computan ni sábados, ni domingos ni días festivos).

Los días de vacaciones disfrutados, se considerarán a todos los efectos como efectivamente trabajados, y con su devengo correspondiente.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa y al menos dos semanas se tomarán en los meses de verano (junio a septiembre). Como normal general, el período de disfrute se iniciará en Lunes y comprenderá semanas completas (de lunes a domingo), excepcionalmente y previa justificación, siempre con autorización del responsable directo, se podrá disfrutar de días sueltos.

El personal que ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, y no haya podido disfrutar las vacaciones correspondientes, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado. Dicha parte proporcional se calculará a razón de dos días laborables de vacaciones por mes o fracción de mes trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 la aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural

a que corresponden, el trabajador 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.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas obligatoriamente íntegramente dentro del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica, ni acumuladas a las de otro año.

No obstante, en casos excepcionales y por necesidades del servicio, podrá autorizarse su disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente.

Capítulo V

Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 12.- Licencias retribuidas.

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Con motivo de contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de 17 días naturales que serán retribuidos como efectivamente trabajados.

- Tres días laborables por maternidad de la esposa o pareja de hecho. Caso de enfermedad grave derivada del parto se ampliará a cinco días laborables.

- Por fallecimiento, enfermedad o accidente grave o intervención quirúrgica de gravedad de familiares por consanguinidad o afinidad de primer grado, 5 días laborables

- Se reconocen, además de las reflejadas en este convenio colectivo, todas y cada una de las licencias establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especialmente las recogidas en su Artículo 37 y concordantes; y en el Convenio Colectivo del sector comercio mayoristas alimentación de la Región de Murcia.

- Tanto el hombre como la mujer, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo. Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en las jornadas laborales completas de trabajo que corresponda, uniéndolos al período de baja por maternidad o permiso paternal.

- Se podrá reducir la jornada, con la reducción proporcional de los salarios en los casos de guardia legal y cuidado directo de menores de doce años o minusválidos físico, psíquico o sensorial, y que no desempeñen actividades retribuidas. O, quien se encargase del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por si mismo y que no desempeñen actividad retribuida.

- Se podrá, igualmente, al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 tener derecho las trabajadoras víctimas de violencia de género y, para poder efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación al horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

- Se tendrá derecho, además de lo ya recogido legalmente, a la ausencia de una hora de trabajo al día en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 13.- Excedencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a partir del segundo año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia es de siete días a partir de aquel.

En lo no contemplado en éste artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 46 del E.T.

Capítulo VII

Salarios

Artículo 14.- Incremento y revisión salarial.

El incremento salarial a aplicar al segundo año de vigencia de este Convenio Colectivo, (del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026), será del 2,00% (*), sobre los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Plus de Antigüedad, Plus de Asistencia, Plus de Transporte y Plus Desayuno.

(*) Al final del año 2025, en caso de que el valor del IPC real nacional del año 2025 sea superior al valor de incremento salarial de 2,00 % aplicado para ese año 2025, se regularizarán los salarios con la diferencia, tomándose a tal efecto para el cálculo el valor del IPC Real Nacional hasta un máximo del 3,00%.

Artículo 15.- Conceptos salariales:

Salario Base:

El salario base de Convenio para el primer año de vigencia del mismo, será el que se determine en la tabla salarial anexa, con tal denominación.

Plus de Asistencia:

Se establece un plus de asistencia para todas las categorías profesionales en la cuantía que se detalla en el anexo salarial.

Plus Personal:

A los efectos establecidos en este Convenio se entiende como plus personal, aquellas cantidades que los trabajadores venían percibiendo en concepto de promoción económica o premio de antigüedad con anterioridad al inicio de la vigencia del mismo.

Plus de promoción económica o premio antigüedad:

Con efectos de la entrada en vigor de este Convenio los trabajadores percibirán mensualmente un plus de 35,37 € por cada 5 años de servicio en la empresa, y hasta un máximo de tres plazos o periodos de 5 años.

Plus de nocturnidad:

Se establece un plus de nocturnidad para aquellos trabajos que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana, consistente en un 30% del valor hora de cada categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial vigente.

Complementos salariales de periodicidad superior al mes:

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, una de marzo, otra de verano y otra de Navidad, que se abonarán a razón de las siguientes cantidades y en las fechas siguientes:

- **Paga de marzo:** consistirá en 30 días del salario base más antigüedad. El 50% de su importe se abonará junto a la mensualidad de marzo de cada año, en función de lo devengado en los 6 meses inmediatamente anteriores. El otro 50% se abonará en la mensualidad de septiembre de cada año, en función de lo devengado en los 6 meses inmediatamente anteriores.

- **Paga de Verano:** consistirá en 30 días del salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus personal y plus de transporte. Y se abonará junto a la mensualidad de mes de junio de cada año.

- **Paga de Navidad:** consistirá en 30 días del salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus personal y plus de transporte, se abonará en la 1.ª quincena de diciembre de cada año.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las anteriores gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Plus de Transporte:

Los trabajadores afectados por éste Convenio, tendrán derecho a percibir por cada día laborable trabajando, un plus de acuerdo con lo establecido en la tabla salarial anexa en cómputo mensual, siendo percibido durante el período vacacional.

Plus de Desayuno:

Los trabajadores de plantilla afectados por este Convenio, a excepción del personal Comercial que perciben dietas, tendrán derecho a percibir un plus para el desayuno, en cómputo mensual consisten en la cantidad de 106,75 € para el año 2025 y 108,88 € para el 2026.

Percepciones Extrasalariales:Dietas:

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen a localidad distante de aquella donde se encuentra el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades:

| | |
|--------------|---------|
| Por desayuno | 6,00 € |
| Por comida | 17,00 € |
| Por cena | 14,00 € |
| Por pernocta | 23,00 € |

La vigencia de estos valores fijos se mantendrá hasta el 31 de diciembre del 2026.

Las cantidades anteriores se abonarán según el siguiente horario de salida y regreso:

Desayuno, antes de las 9 horas.

Comida, de las 13 a las 16 horas.

Cena, de las 20 a las 23 horas.

Habitación para pernoctar, de las 23 horas en adelante.

Capítulo VIII

Promoción y formación profesional

Artículo 16.- Promoción profesional:

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a la establecido en el presente Convenio.

Todos los trabajadores sujetos a éste Convenio tendrán igualdad de condiciones para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, así como a cambiar a una categoría, nivel, o grupo profesional superior teniendo en cuenta la antigüedad, méritos, formación, conocimientos, experiencia, titulación, etc. del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

La promoción o ascensos del personal directivo se efectuará por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante ó de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia ó ajeno a ella, libremente designado por ésta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de categoría inmediata inferior y siempre que aquellos a quienes les corresponde estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta.

Con un mes, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso o promoción, la Empresa efectuará la oportuna convocatoria y la publicación de los programas y/ o pruebas exigidas. Tales pruebas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios, que deberán estar siempre en consonancia con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de cada categoría o grupo profesional.

El proceso estará ultimado en un plazo no superior a los dos meses contados desde la fecha de inicio de las pruebas.

El procedimiento a seguir para evaluar el posible ascenso, promoción, vacante, o puesto de nueva creación, lo determinará La Comisión Mixta Calificadora que estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como presidente, y dos trabajadores designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, quiénes de mutuo acuerdo, elaborarán las pruebas que han de efectuarse a los candidatos.

Los componentes de la Comisión Mixta Calificadora puntuarán, a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen o prueba a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Artículo 17.- Formación profesional:

La empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados, según necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la formación profesional de sus trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Igualmente, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En los cursos que tengan relación directa con los trabajos que se realizan en la fábrica, se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso.

Artículo 18.- Conductores:

Aquellos a quienes por causas no imputables a los mismos les sea retirado el carnet de conducir cuando se encuentren prestando servicio a cargo de la empresa, ésta lo destinará al puesto de trabajo que en aquel momento tengan disponible, respetándole durante el periodo que lo tengan retenido su categoría y salario, salvo en casos en que hayan sido condenados judicialmente por imprudencia o hallados en situación de embriaguez o toxicomanía.

Capítulo IX**Derechos colectivos****Artículo 19.- Comites de empresa y delegados de personal:**

A los representantes sindicales de los trabajadores, se les reconocen los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente.

Cada uno de los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa dispondrán de un crédito de veinticinco horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones con la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

Se notificará a la Dirección con 72 horas de antelación la ausencia por motivos sindicales, salvo causa grave que justifique un menor plazo.

Artículo 20.- Derechos sindicales:

Los trabajadores afiliados a una central sindical, legalmente representativa, podrán elegir o designar su propio delegado sindical en la Empresa.

Capítulo X

Beneficios sociales

Artículo 21.- Complemento de incapacidad temporal por enf. común, accidente no laboral, enfermedad profesional y acc. de trabajo:

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente del trabajador, laboral o no, la Empresa garantizará al trabajador el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratase de días efectivamente trabajados.

Artículo 22.- Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez.

La Empresa cubrirá el riesgo de muerte, gran invalidez, e incapacidad absoluta para el trabajo por cualquier causa, suscribiendo al efecto póliza de seguro con la Entidad Aseguradora que estime más conveniente en la cuantía de 40.000,00 €, a favor de aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de tres meses al servicio de la empresa.

La Empresa anticipará a sus trabajadores o herederos legales, tres mensualidades de sus haberes con cargo a su indemnización que éstos deben percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose a la Empresa dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Artículo 23.- Ayuda escolar.

Se establece una ayuda anual a abonar en el recibo de salario del mes de septiembre 2025, para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar según la clasificación siguiente:

| | | |
|-------------------|-------------------|----------|
| . De 3 a 5 años | Preescolar | 200,00 € |
| . De 6 a 11 años | Primaria | 220,00 € |
| . De 12 a 15 años | Secundaria | 250,00 € |
| . De 16 a 17 años | Bachiller | 280,00 € |
| . De 18 a 21 años | Universitaria (*) | 400,00 € |

Para el año 2026:

| | | |
|-------------------|-------------------|----------|
| . De 3 a 5 años | Preescolar | 220,00 € |
| . De 6 a 11 años | Primaria | 240,00 € |
| . De 12 a 15 años | Secundaria | 270,00 € |
| . De 16 a 17 años | Bachiller | 300,00 € |
| . De 18 a 21 años | Universitaria (*) | 420,00 € |

(*) Universitaria: siempre y cuando justifiquen que el hijo/a está matriculado en una Escuela o Facultad Universitaria – estudios universitarios o de grado superior F.P. excluyendo los de posgrado).

Para la fijación de la edad, se establecerá la que tengan al 31/12 de vigencia del Convenio.

Artículo 24.- Ayuda asistencial y prestación por invalidez.

Se establece una ayuda anual de 500,00 € a abonar en el mes de septiembre, para aquellos trabajadores con hijos con discapacidad psíquica o física que hayan sido calificados por el órgano competente de su CC.AA con un porcentaje mínimo del 33% de minusvalía.

También percibirán la cantidad de 1.725,00 € aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa, por haber sido declarados por la Comisión Técnica Calificadora en situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual o Absoluta para toda clase de trabajos.

Capítulo XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 25.- Prendas de trabajo.

La Empresa entregará a los trabajadores ropa de trabajo dependiendo de las necesidades en las distintas épocas del año, viniendo éstos, obligados a llevarlas durante la jornada.

También entregará la Empresa, calzado de seguridad para su uso obligatorio a aquellos trabajadores que por la especialidad de su trabajo necesiten.

Los trabajadores cuidarán de forma especial su higiene personal y la ropa de trabajo.

Artículo 26. Política preventiva.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio deberán ser sometidos a un control de su estado de salud con periodicidad anual de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores que suscriben este acuerdo, se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

La Empresa deberá dotarse de un Plan de Prevención en materia de Seguridad y Salud, así como los servicios necesarios para la realización de este. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración y vigilarán el cumplimiento de lo señalado.

Capítulo XII

Igualdad y no discriminación

Artículo 27.- Fomento de la igualdad y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de discapacidades psíquicas, físicas o sensoriales.

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión ó cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

Acceso al empleo. Estabilidad en el empleo. Igualdad salarial en trabajos de igual valor. Formación y promoción profesional. Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad,

pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

**TS 2025**

| | <u>SALARIO BASE</u> | <u>PLUS ASIST.</u> | <u>PLUS TRANS.</u> | <u>BRUTO MES</u> | <u>EXTRA JULIO</u> | <u>EXTRA NAVIDAD</u> | <u>EXTRA BENEFICIOS</u> | <u>SALARIO ANUAL</u> |
|--|-------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| TECNICOS (Personal Titulado) | | | | | | | | |
| N1 | 1.535,49 | 144,22 | 141,08 | 1.820,79 | 1.820,79 | 1.820,79 | 1.535,49 | 27.026,53 |
| N2 | 1.522,30 | 144,22 | 141,08 | 1.807,61 | 1.807,61 | 1.807,61 | 1.522,30 | 26.828,82 |
| N3 | 1.522,30 | 144,22 | 141,08 | 1.807,61 | 1.807,61 | 1.807,61 | 1.522,30 | 26.828,82 |
| N4 | 1.421,74 | 144,22 | 141,08 | 1.707,04 | 1.707,04 | 1.707,04 | 1.421,74 | 25.320,35 |
| COMERCIALES: Personal mercantil técnico. | | | | | | | | |
| N1 | 1.535,49 | 144,22 | 141,08 | 1.820,79 | 1.820,79 | 1.820,79 | 1.535,49 | 27.026,53 |
| N2 | 1.522,30 | 144,22 | 141,08 | 1.807,61 | 1.807,61 | 1.807,61 | 1.522,30 | 26.828,82 |
| N3 | 1.495,93 | 144,22 | 141,08 | 1.781,24 | 1.781,24 | 1.781,24 | 1.495,93 | 26.433,24 |
| N4 | 1.482,83 | 144,22 | 141,08 | 1.768,13 | 1.768,13 | 1.768,13 | 1.482,83 | 26.236,67 |
| N5 | 1.452,35 | 144,22 | 141,08 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.452,35 | 25.779,50 |
| ADMINISTRATIVOS : Personal Administrativo técnico no titulado y administrativo. | | | | | | | | |
| N1 | 1.561,84 | 144,22 | 141,08 | 1.847,14 | 1.847,14 | 1.847,14 | 1.561,84 | 27.421,79 |
| N2 | 1.535,49 | 144,22 | 141,08 | 1.820,79 | 1.820,79 | 1.820,79 | 1.535,49 | 27.026,53 |
| N3 | 1.522,30 | 144,22 | 141,08 | 1.807,61 | 1.807,61 | 1.807,61 | 1.522,30 | 26.828,82 |
| N4 | 1.482,83 | 144,22 | 141,08 | 1.768,13 | 1.768,13 | 1.768,13 | 1.482,83 | 26.236,67 |
| N5 | 1.452,35 | 144,22 | 141,08 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.452,35 | 25.779,50 |
| N6 | 1.391,35 | 144,22 | 141,08 | 1.676,65 | 1.676,65 | 1.676,65 | 1.391,35 | 24.864,49 |
| N7 | 1.252,21 | 144,22 | 141,08 | 1.537,52 | 1.537,52 | 1.537,52 | 1.252,21 | 22.777,46 |
| PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO: Personal de servicios y actividades auxiliares | | | | | | | | |
| N1 | 1.452,35 | 144,22 | 141,08 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.452,35 | 25.779,50 |
| N2 | 1.361,38 | 144,22 | 141,08 | 1.646,69 | 1.646,69 | 1.646,69 | 1.361,38 | 24.415,01 |
| N1 | 1.495,93 | 144,22 | 141,08 | 1.781,24 | 1.781,24 | 1.781,24 | 1.495,93 | 26.433,24 |
| N2 | 1.482,83 | 144,22 | 141,08 | 1.768,13 | 1.768,13 | 1.768,13 | 1.482,83 | 26.236,67 |
| N3 | 1.452,35 | 144,22 | 141,08 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.452,35 | 25.779,50 |
| N4 | 1.482,83 | 144,22 | 141,08 | 1.768,13 | 1.768,13 | 1.768,13 | 1.482,83 | 26.236,67 |
| N5 | 1.452,35 | 144,22 | 141,08 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.737,65 | 1.452,35 | 25.779,50 |
| N6 | 1.421,74 | 144,22 | 141,08 | 1.707,04 | 1.707,04 | 1.707,04 | 1.421,74 | 25.320,35 |
| N7 | 1.354,81 | 144,22 | 141,08 | 1.640,11 | 1.640,11 | 1.640,11 | 1.354,81 | 24.316,40 |
| N8 | 1.258,66 | 144,22 | 141,08 | 1.543,96 | 1.543,96 | 1.543,96 | 1.258,66 | 22.874,11 |

**TS 2026**

| | <u>SALARIO BASE</u> | <u>PLUS ASIST.</u> | <u>PLUS TRANS.</u> | <u>BRUTO MES</u> | <u>EXTRA JULIO</u> | <u>EXTRA NAVIDAD</u> | <u>EXTRA BENEFICIOS</u> | <u>SALARIO ANUAL</u> |
|---|-------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| TECNICOS (Personal Titulado) | | | | | | | | |
| N1 | 1.566,20 | 147,11 | 143,90 | 1.857,20 | 1.857,20 | 1.857,20 | 1.566,20 | 27.567,06 |
| N2 | 1.552,75 | 147,11 | 143,90 | 1.843,76 | 1.843,76 | 1.843,76 | 1.552,75 | 27.365,40 |
| N3 | 1.552,75 | 147,11 | 143,90 | 1.843,76 | 1.843,76 | 1.843,76 | 1.552,75 | 27.365,40 |
| N4 | 1.450,17 | 147,11 | 143,90 | 1.741,18 | 1.741,18 | 1.741,18 | 1.450,17 | 25.826,76 |
| COMERCIALES: Personal mercantil técnico. | | | | | | | | |
| N1 | 1.566,20 | 147,11 | 143,90 | 1.857,20 | 1.857,20 | 1.857,20 | 1.566,20 | 27.567,06 |
| N2 | 1.552,75 | 147,11 | 143,90 | 1.843,76 | 1.843,76 | 1.843,76 | 1.552,75 | 27.365,40 |
| N3 | 1.525,85 | 147,11 | 143,90 | 1.816,86 | 1.816,86 | 1.816,86 | 1.525,85 | 26.961,90 |
| N4 | 1.512,48 | 147,11 | 143,90 | 1.803,49 | 1.803,49 | 1.803,49 | 1.512,48 | 26.761,41 |
| N5 | 1.481,40 | 147,11 | 143,90 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.481,40 | 26.295,09 |
| ADMINISTRATIVOS : Personal Adm. técnico no tit. y adm | | | | | | | | |
| N1 | 1.593,07 | 147,11 | 143,90 | 1.884,08 | 1.884,08 | 1.884,08 | 1.593,07 | 27.970,23 |
| N2 | 1.566,20 | 147,11 | 143,90 | 1.857,20 | 1.857,20 | 1.857,20 | 1.566,20 | 27.567,06 |
| N3 | 1.552,75 | 147,11 | 143,90 | 1.843,76 | 1.843,76 | 1.843,76 | 1.552,75 | 27.365,40 |
| N4 | 1.512,48 | 147,11 | 143,90 | 1.803,49 | 1.803,49 | 1.803,49 | 1.512,48 | 26.761,41 |
| N5 | 1.481,40 | 147,11 | 143,90 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.481,40 | 26.295,09 |
| N6 | 1.419,18 | 147,11 | 143,90 | 1.710,19 | 1.710,19 | 1.710,19 | 1.419,18 | 25.361,78 |
| N7 | 1.277,26 | 147,11 | 143,90 | 1.568,27 | 1.568,27 | 1.568,27 | 1.277,26 | 23.233,01 |
| PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO: Personal de servicios y actividades auxiliares | | | | | | | | |
| N1 | 1.481,40 | 147,11 | 143,90 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.481,40 | 26.295,09 |
| N2 | 1.388,61 | 147,11 | 143,90 | 1.679,62 | 1.679,62 | 1.679,62 | 1.388,61 | 24.903,31 |
| N1 | 1.525,85 | 147,11 | 143,90 | 1.816,86 | 1.816,86 | 1.816,86 | 1.525,85 | 26.961,90 |
| N2 | 1.512,48 | 147,11 | 143,90 | 1.803,49 | 1.803,49 | 1.803,49 | 1.512,48 | 26.761,41 |
| N3 | 1.481,40 | 147,11 | 143,90 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.481,40 | 26.295,09 |
| N4 | 1.512,48 | 147,11 | 143,90 | 1.803,49 | 1.803,49 | 1.803,49 | 1.512,48 | 26.761,41 |
| N5 | 1.481,40 | 147,11 | 143,90 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.772,41 | 1.481,40 | 26.295,09 |
| N6 | 1.450,17 | 147,11 | 143,90 | 1.741,18 | 1.741,18 | 1.741,18 | 1.450,17 | 25.826,76 |
| N7 | 1.381,91 | 147,11 | 143,90 | 1.672,92 | 1.672,92 | 1.672,92 | 1.381,91 | 24.802,73 |
| N8 | 1.283,83 | 147,11 | 143,90 | 1.574,84 | 1.574,84 | 1.574,84 | 1.283,83 | 23.331,59 |