



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 1 DE ABRIL DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE VALLADOLID

Vista la documentación relativa al Convenio Colectivo de ámbito provincial para el Comercio de Alimentación de Valladolid, acordado el día 27 de diciembre de 2021 por la Comisión Negociadora integrada por los representantes de los empresarios del sector del Comercio de alimentación de Valladolid y los representantes legales de los trabajadores, CC.OO Y UGT, con fecha de entrada en este Organismo, a través del Registro Telemático de Convenios, el día 28 de febrero de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.-Inscribir el Convenio Colectivo de ámbito provincial para el Comercio de Alimentación de Valladolid en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

En Valladolid, a uno de abril de dos mil veintidós.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE VALLADOLID

CAPÍTULO I.- PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. - PARTES, ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio ha sido concertado por las siguientes partes, por la parte empresarial, la CONFEDERACIÓN VALLISOLETANA DE EMPRESARIOS (CEOE VALLADOLID), en representación de los empresarios del sector, con la participación en las negociaciones de las siguientes asociaciones: ADIDEVA, ASOFRUMER, AHOVA, MERCADOS DEL CAMPILLO, DEL VAL Y DE LA RONDILLA (a través de la vicepresidencia de FECOSVA), ASMAVE Y COPEMAR, el sector de distribución y o venta al mayor y/o menor, de productos de alimentación en general, y por la parte social en representación de los trabajadores del sector, los representantes de comisiones obreras (CCOO) y unión general de trabajadores (UGT).

Este convenio será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Valladolid y su provincia que, rigiéndose por el Estatuto de los Trabajadores se dediquen a la distribución y o venta al mayor y/o menor, de productos de alimentación en general, mayoristas y minoristas de frutas y verduras, mayoristas y minoristas de pescados, mayoristas y minoristas de plátanos y patatas y charcuteros carniceros.

Este Convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras de tales empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad laboral y categoría profesional. Las personas trabajadoras inmigrantes que presten sus servicios en este sector tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

Expresamente se excluyen de este convenio todas las empresas de mediana y pequeña distribución de Valladolid y su provincia y a sus personas trabajadoras, que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada al almacenaje y distribución alimentaria, y que disponiendo de almacenes propios lleven a cabo la actividad detallista con establecimientos de venta directa al público, con una superficie total de venta al público de más de 120 metros cuadrados e inferior en un solo establecimiento a 2.499 metros cuadrados.

Artículo 2. - VIGENCIA

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su aprobación por la autoridad laboral y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor con fecha de 1 de enero de 2.020.

Artículo 3. - DURACIÓN

La duración será de siete años contados a partir de su entrada en vigor, esto es, hasta el día 31 de diciembre de 2.026.

Artículo 4. - PRÓRROGA

Se entenderá denunciado automáticamente llegado su vencimiento, subsistiendo en todo caso hasta que se produzca la revisión del mismo, cuyas deliberaciones deberán iniciarse, como mínimo con quince días de antelación al día de su vencimiento.





Artículo 5. - DERECHOS ADQUIRIDOS.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por la empresa a todos o a cualquiera de sus personas trabajadoras.

Artículo 6. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimará que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, y como quiera que este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar íntegramente por la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. - CESES.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a designar por escrito la persona que desee esté presente en el acto de la firma de los casos que tengan el carácter de finiquitos.

El empresario con ocasión con la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. La resolución de los contratos de duración superior a seis meses, o el cese voluntario de las personas trabajadoras, deberá ser notificado por escrito (por ambas partes) con quince días de antelación.

Artículo 8. – NIVELES PROFESIONALES.

A efectos salariales los Grupos Profesionales se agruparán en los siguientes niveles:

GRUPO I

Nivel 6. Titulado/a de grado superior y director/a.

Nivel 5. Titulado/a de Grado medio, Jefe/a de Equipo de informática, Jefe/a de División en general y A.T.S.

Nivel 4. Jefe/a de Establecimiento, Contable, Analista Programador/a de informática, jefe/a de Sección en general, Cajero/a y Oficial administrativo/a.

GRUPO II

Nivel 3. Dependiente/a de 1ª, Vigilante/a, Vendedor/a, Carretillero/a, Auxiliar Administrativo/a o de caja, Operador/a de Informática, Profesional de oficio de 1ª, Conductor/a Repartidor/a y Conductor/a Vendedor/a para los que se precise carnet de conducir de las clases C., D y E.

Nivel 2. Dependiente/a 2ª, Auxiliar administrativo/a o de caja, Mozo/a Especializado/a, cobrador/a, Profesional de oficio de 2ª, Telefonista, Vigilante/a, Conserje, Conductor/a Repartidor/a y Conductor/a Vendedor/a para los que se precise carnet de conducir de clase B.

GRUPO III

Nivel 1. Ayudante administrativo/a o de caja, Ayudante de dependiente/a, Profesional de oficio de 3ª, Mozo/a, Reponedor/a, Personal de limpieza.





Artículo 9. - PROMOCION PROFESIONAL

1. Las Personas trabajadoras de las Categorías del Nivel salarial UNO, por la permanencia en alguna de dichas categorías durante un periodo de cuatro años, pasarán a la categoría correspondiente del Nivel salarial DOS (2).
2. Las Personas trabajadoras de las Categorías del Nivel salarial DOS, por la permanencia en alguna de dichas categorías durante un periodo de tres años, pasarán a la categoría correspondiente del Nivel salarial TRES (3).
3. El período de aprendizaje se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa.

Artículo 10º.- PLURALIDAD DE FUNCIONES.

Con absoluto respeto a la categoría y nivel / sueldo, los empleados de comercio de alimentación realizarán las funciones que les encargue la Empresa, aunque correspondan a categorías distintas, cuando determinen una mejor y más razonable organización de su actividad productiva, sin menoscabo de la dignidad del trabajador.

Para la realización de trabajos de superior o inferior categoría, se estará a lo dispuesto en el Art. 39, 4 del E.T.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 11.- CLAUSULA DE DESCUELGUE.

1. Los incrementos salariales establecidos para el periodo de vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas.

2. Para acogerse a este procedimiento (descuelgue), la Empresa deberá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria, justificando su decisión, al objeto de que la misma pueda acordar sobre su procedencia o improcedencia.

3. La Comisión Paritaria exigirá a la Empresa solicitante los documentos que considere oportunos para la autorización del descuelgue, y fijará las condiciones en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

4. El descuelgue de la Empresa de las condiciones pactadas en este Convenio sólo podrá autorizarse con la aprobación unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

5. La solicitud de descuelgue se realizará dentro de los dos meses posteriores a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. o publicación de tablas salariales de cada año.

Artículo 12. - SALARIO GLOBAL.

Se prohíbe expresa y terminantemente el salario global, de tal modo que el que se pretenda como tal y así figure, se considerará a todos los efectos como salario base.





Por excepción se podrá pactar la retribución mediante salario global en los contratos para trabajadores eventuales y temporeros, así como para los viajantes de comercio y corredores de plaza retribuidos exclusivamente por el sistema de comisión de ventas.

Con carácter mínimo, en tales salarios globales, se garantizará al trabajador, la percepción de todos los derechos y retribuciones que le correspondan por aplicación de este Convenio y del E.T.

Artículo 13. - TABLAS SALARIALES.

La retribución básica mensual para los distintos niveles profesionales determinados en el artículo 8, queda establecida en las tablas salariales que figuran como anexo de este convenio.

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia, viene recogido en las tablas salariales que figuran como anexo I del presente convenio. Los efectos económicos no comenzaran a aplicarse hasta el 1 de enero de 2022. (sin generación de atrasos)

Estos salarios servirán para el cálculo de las pagas de julio, Navidad y Beneficios, aumentos periódicos por tiempo de servicios, horas extraordinarias, vacaciones y abono de salario compensatorio por parte de la Empresa durante la enfermedad de los trabajadores.

Las pagas extraordinarias de Julio, Navidad y marzo serán de una mensualidad, más el importe de la antigüedad consolidada y/o Plus de Vinculación, aplicando las nuevas tablas salariales.

La empresa podrá prorratear por meses todas las pagas o alguna de ellas.

La paga de marzo se liquidará dentro del primer trimestre del año siguiente en el supuesto de que no se pague prorrateada por meses a lo largo del año.

Artículo 14- COMPLEMENTO DE VINCULACION

1. Antigüedad. - A partir del 31 de enero de 2005 la antigüedad quedara consolidada en el convenio colectivo, no generándose mas cuatrienios y quedando de la siguiente forma:
 - a) Los porcentajes que tuvieran las personas trabajadoras hasta el 31-1-2005 se quedaran consolidados hasta la finalización de la relación contractual con la empresa viniendo en la nomina bajo la denominación de complemento personal de antigüedad consolidada (CPAC).
 - b) Las personas trabajadoras que tengan generado algún año de servicio en la empresa, pero no hubieran llegado ha cumplir el cuatrienio, el porcentaje que se les aplicara en concepto de antigüedad será:
 - Por cada uno de los años completos un 1,25%.
 - De siete a doce meses un 1,25%
2. Plus de Vinculación. - Las personas trabajadoras que iniciaron su actividad en Empresas afectadas por este Convenio, a partir de 31 de enero de 2005 (con carácter fijo o eventual), al vencimiento de cada año de servicio continuado en la misma, percibirán en concepto de Plus de vinculación, una cantidad equivalente al 1,25% del salario base de su categoría. El abono de dicho Plus se realizará por la





Empresa con una periodicidad mensual, iniciándose su abono el primer mes siguiente al cumplimiento de un año de servicios en la Empresa. El porcentaje del 1,25 de dicho Plus se irá acumulando al vencimiento de cada periodo anual, hasta un máximo de 3,75% del salario base de la categoría de la persona trabajadora (que corresponderá cuando haya alcanzado un periodo de prestación de servicios de 3 años).

Alcanzado el máximo indicado (3,75%) dicho porcentaje permanecerá inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se percibirá por la persona trabajadora afectada, reflejándose en la nómina mensual bajo la denominación de Plus de Vinculación. Quedando derogado a todos los efectos el 31/01/2008.

Artículo 15. PLUS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Se establece un plus del 12 por 100 de su salario base para los trabajadores que realicen trabajos calificados como penosos, tóxicos o peligrosos.

Artículo 16.- PLUS NOCTURNIDAD.

Antes de las seis horas de la mañana y después de las diez horas de la noche, se establece un plus de nocturnidad de 4,71 Euros diarios, cuando la mayor parte de la jornada sea nocturna.

Artículo 17.- PLUS DE DISTANCIA.

1º Se establece desde el 1 de enero de 2020 un plus de distancia en la cuantía de 4,71 Euros diarios, cuando el centro de trabajo se encuentre a más de 25 Km de distancia de la residencia de la persona trabajadora.

2º La percepción de este plus se determinará al inicio de la relación laboral (si hay más de 25 km), y solo podrá variar si la empresa cambia su centro de trabajo.

3º Todas las personas trabajadoras que percibían este plus hasta el 31 de diciembre de 2019, les quedaran consolidadas en su nómina las cantidades que venían percibiendo, no siendo compensables, ni absorbibles dichas cantidades.

Artículo 18. SALARIOS, DIETAS Y VIAJES.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Si no presentarán justificantes únicamente tendrán derecho a una dieta en la cuantía siguiente:

- 17,00 Euros por salida, con una comida fuera de casa.
- 30,00 Euros por salida, con dos comidas fuera de casa.
- 55,00 Euros por salida, pernoctando fuera de casa, cualquiera que es el número de comidas o aun que no las hubiera.





Artículo 19: JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Como medida de modernización y competitividad del Sector y para incentivar la Incorporación de personas trabajadoras jóvenes al mismo con la consiguiente renovación de las Plantillas de las Empresas e incremento del Empleo, las partes negociadoras de este Convenio, consideran conveniente la aplicación en el Sector de las medidas legales que en relación con la Jubilación parcial recoge el vigente artículo 12 (apartados 6 y 7) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y normativa concordante, y a tales efectos recomiendan la aplicación , CON CARÁCTER VOLUNTARIO, en las Empresas afectadas por el presente Convenio de :La Jubilación parcial (con la formalización coetánea de: contrato a tiempo parcial y contrato de Relevo): Que las Empresas y las personas trabajadoras podrán convenir voluntariamente y de mutuo y total acuerdo, en el marco de la legalidad establecida en el artículo 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante de aplicación.

Artículo 20.- AYUDA POR JUBILACIÓN E INVALIDEZ.

Al producirse la jubilación o la declaración de invalidez absoluta permanente de una persona trabajadora, percibirá de su Empresa, en concepto de ayuda, el abono de una mensualidad de su salario, si su antigüedad en la misma es de 10 a 20 años, dos mensualidades si es de 20 a 30 años, y tres mensualidades si es de más de 30 años.

Las personas trabajadoras que soliciten la jubilación voluntaria, antes de cumplir la edad que corresponda en cada momento, tendrán derecho a percibir de su empresa, en concepto de ayuda (siempre que sea aceptada por la empresa) las siguientes mensualidades de salario:

Con cinco años, cuatro meses y medio.

Con cuatro años, cuatro meses.

Con tres años, tres meses y medio.

Con dos años, tres meses.

Con un año, dos meses y medio.

Artículo 21.- SEGURO DE VIDA.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a una póliza de seguro de por valor de 15.545,30 € caso de que, como consecuencia del accidente, laboral, se produzca muerte o invalidez permanente total o absoluta. Este artículo entrará en vigor al mes siguiente de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Provincia, hasta cuyo momento subsistirá el seguro concertado al amparo del convenio anterior.

Salvo expresa manifestación en contra del trabajador, los beneficiarios del seguro serán los determinados legalmente.

Artículo 22.- ROPA DE TRABAJO. -

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho, y las empresas obligación de proporcionarles uniformes para el desarrollo de su actividad y cuantas prendas y herramientas exija la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.





CAPÍTULO IV.- JORNADA, DESCANSO, HORARIOS Y VACACIONES

Artículo 23.- JORNADA.

La jornada anual será de 1795 horas, pudiendo distribuirse la jornada de lunes a domingo.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a descansar 1 día y medio ininterrumpido a la semana, siendo el domingo el día habitual de descanso.

Cuando los días de descanso coincidan con un festivo, dicho festivo no se computará como disfrutado y el trabajador deberá recuperarlo en otro día de mutuo acuerdo con la empresa.

Se acuerda establecer la obligatoriedad para todas las empresas del sector de conceder a cada trabajador disfrutar 4 fines de semana al año.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada de trabajo finalizara a las 18,30 horas.

CEOE VALLADOLID comunicará a primeros de año a la Comisión Paritaria

- A. Un máximo de 8 domingos o festivos, entre los meses de Enero a Noviembre, las personas trabajadoras podrán optar libre y voluntariamente la decisión de trabajar o no si son requeridos a tal efecto por el empresario, en cuyo caso percibirán un complemento de 46€ en 2022, 47€ en 2023, 48€ en 2024, 49€ en 2025 y 50€ en 2026, además de un día de descanso por cada domingo o festivo trabajado, siendo disfrutado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- B. Para el mes de Diciembre CEOE VALLADOLID comunicará a la Comisión Paritaria los días de apertura que sean de mayor atractivo comercial, las personas trabajadoras podrán optar libre y voluntariamente la decisión de trabajar o no si son requeridos a tal efecto por el empresario, en cuyo caso percibirán un complemento de 50€, además de un día de descanso por cada domingo o festivo trabajado, siendo disfrutado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras pudieran venir disfrutando en lo referente a lo aquí establecido sobre domingos y festivos

No se admitirá el fraccionamiento de la jornada de trabajo en más de dos partes en un período de 12 horas. En la jornada de trabajo de carácter partido, tendrá cada fracción un máximo de 5 horas y un mínimo de 3 horas

Artículo 24.- HORARIOS.

En cuanto a los horarios, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25.- FIESTAS.

No se trabajarán las tardes de ferias y fiestas y patronales de las distintas localidades de Valladolid y provincia siempre y cuando no excedan de una semana.

Las personas trabajadoras del sector de Medina del Campo, en compensación de los jueves que sean fiesta, tendrán derecho a disfrutar un descanso por cada uno de tales días,





descanso que se acumulará a las vacaciones de invierno y verano respectivamente, el primero día de descanso compensatorio de un jueves festivo se sumará a las vacaciones de invierno, el segundo a las de verano, y así sucesivamente, o en su defecto de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 26.- VACACIONES.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de treinta días (30) naturales y que disfrutará de la forma siguiente:

- a) Diecisiete días naturales ininterrumpidamente, como mínimo en el período comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre de cada año, y el resto, ininterrumpido también, en la fecha que libremente determine la Empresa.
Si en el cómputo anual de una persona trabajadora hubiera más de cinco días festivos, en los treinta de vacaciones, el exceso le será compensado en el período que restara de disfrutar.
- b) Si a propuesta del empresario por necesidades del servicio de organización del trabajo y siempre que lo acepte la persona trabajadora, éste no disfrutara su período vacacional de 17 días naturales dentro de las fechas expresadas en el párrafo anterior, tendrá derecho a que se le abone una bolsa de vacaciones de 169,28 euros.
- c) A las personas trabajadoras ingresadas en el curso del año se les dará durante el verano la parte proporcional a los 17 días naturales, en relación con lo que les corresponda en función del tiempo trabajado durante el año, disfrutando el resto en la época que señale el empresario, asimismo y en su caso tendrá derecho a la parte proporcional de la bolsa de vacaciones.
- d) Los empresarios, de común acuerdo con las personas trabajadora o sus representantes, se comprometen a confeccionar el correspondiente cuadro de vacaciones y hacerlo público en el tablón de anuncios de la Empresa en el primer trimestre de cada año. El calendario que no cumpla los requisitos anteriores no tendrá legalidad alguna.
- e) La situación de IT interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo si la persona trabajadora se encuentra en IT. o baja por maternidad.

Como principio para el derecho de opción de las personas trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro compañero/a en la elección de un determinado turno pierda esa primacía de opción hasta tanto no la ejerciten el resto de sus compañeros, no teniéndose en cuenta por tanto la antigüedad de los trabajadores en la Empresa.

CAPÍTULO V.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 27.- PERMISOS PARTICULARES.

Con carácter general las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos que contempla el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3). Que serán extensibles a las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o el certificado de convivencia. En concreto las personas trabajadoras previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.





- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Estos días serán disfrutados en días laborables, excepto el de fallecimiento.
- c) En los supuestos de hospitalización, las personas trabajadoras podrán disfrutar de los días que correspondan, mientras dure esta situación (hospitalización), no se podrá acumular el permiso por nacimiento de hijo con el de hospitalización.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, debidamente justificados. Este permiso será de un día, salvo que la boda se celebre en un lugar que distare más de 250 kilómetros de la residencia del trabajador, en cuyo caso el permiso será de dos días.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de enseñanza reglada por el Ministerio Correspondiente que supongan desarrollo personal, profesional, cultural, etc.
- h) Conforme establece el art. 37.4 del E.T., las personas trabajadoras para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los afectados podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad. Asimismo, la trabajadora o el trabajador a su elección, podrá acumular el tiempo de cuidado del lactante en 14 jornadas laborales completas a disfrutar de forma ininterrumpida. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos con resolución administrativa

- i) Conforme establece el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora que tenga que encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, o por cuidado directo de un menor de 12 años o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. (La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al trabajador/a.
- j) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Así mismo, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- k) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Excedencia Especial no retribuida.

Los trabajadores/as que, para cuidado o atención de un hijo/a menor de 16 años o enfermedad grave, justificada por el facultativo, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a solicitar una excedencia especial con reingreso automático, por una duración mínima de tres días y/o hasta tres meses. La solicitud del permiso deberá realizarse con una antelación de siete días a la fecha en que se interese el inicio del permiso.

Artículo 28.- INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

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

1. Las personas trabajadoras que por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional causen baja en el trabajo (I.T. declarada por los facultativos correspondientes de la Seguridad Social) percibirán desde el primer día de baja en el trabajo por esta contingencia, el 100 % del salario cotizado por contingencias profesionales en el mes anterior al del reconocimiento de dicha I.T. (a tales efectos la Empresa complementará la prestación reglamentaria que abone durante la I.T. la Entidad Gestora de la Seguridad Social).
2. Las personas trabajadoras que por causa de enfermedad común –de cualquier tipo que no sea enfermedad profesional-, o accidente no laboral, causen baja en el trabajo (I.T. declarada por los facultativos correspondientes de la Seguridad Social) percibirán a partir del cuarto día de baja en el trabajo por esta contingencia, el 75% del salario cotizado por contingencias comunes en el mes anterior al del reconocimiento de dicha I.T. (a tales efectos la Empresa complementará la prestación reglamentaria que abone durante la I.T. la Entidad Gestora de la Seguridad Social).

En el supuesto de que la I.T. por alguna de estas causas (enfermedad común o accidente no laboral) continúe a partir del día 11 de baja al día 20, cobraran el 100% del salario cotizado por contingencias comunes en el mes anterior al del reconocimiento de dicha I.T y si tiene una duración superior a 21 días, la empresa abonará al trabajador el 100 % del salario de referencia, desde el primer día de la I.T.

3. Al trabajador/a que, por causa de enfermedad común o accidente no laboral, cause baja en el trabajo (I.T. declarada por los facultativos correspondientes de la Seguridad Social) y no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la Empresa vendrá obligada a





satisfacerle la retribución básica/mes durante un periodo máximo de 12 meses desde el inicio de la I.T.

Artículo 29.- NACIMIENTO.

Se hace expresa mención a las disposiciones legales sobre este extremo, con especial referencia a la obligación de la empresa de reservar el mismo puesto de trabajo que ostentara al momento del permiso por este concepto.

Artículo 30.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Las personas trabajadoras que tuviesen a su cargo hijo/as o cónyuge o pareja de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o el certificado de convivencia, discapacitados tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones. En el supuesto de que trabajen los dos en la misma empresa solo podrá tener preferencia uno, salvo acuerdo entre las partes.

Excedencia por cuidado de familiares:

Sobre este tipo de excedencias se estará en lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO VI. - DERECHOS SINDICALES

Artículo 31.- DERECHOS SINDICALES.

Dentro del capítulo de derechos sindicales, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes:

- a) Los empresarios respetarán escrupulosamente las garantías sindicales, establecidas para los representantes de las personas trabajadoras recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre locales, tablones de anuncios, licencias para gestiones sindicales, etc.
- b) Los delegados y delegadas de personal, miembros de Comités de Empresa o delegados y delegadas de secciones sindicales de los sindicatos legalmente constituidos podrán:
 - Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la Empresa.
 - Recaudar las cotizaciones sindicales de sus afiliados, así como cualquier tipo de aportaciones con fines sindicales.
 - Reunirse en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en este artículo.
- c) Las personas trabajadoras tendrán derecho:
 - A que se les descuente de su sueldo y con autorización expresa a tal efecto, la cuota sindical que en la misma se especifique, obligándose la Empresa a dar la aplicación a la referida cantidad que en la autorización figure.
 - A reunirse en asambleas, fuera de la jornada laboral dentro de la Empresa. Las asambleas podrán ser convocadas por los delegados y delegadas de personal,





Comité de Empresa o por un número de personas trabajadoras no inferior al 20 por 100 de la plantilla. El orden del día de la asamblea será propuesto por los convocantes quienes presidirán y serán responsables del orden de la misma. Antes de la celebración de la asamblea deberá ser puesto en conocimiento del empresario, con quien se acordarán las medidas oportunas.

d) En todos los centros de trabajo existirán tableros de anuncios en que los sindicatos firmantes del Convenio podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto previamente dirigirán copias de los mismos a la Dirección o Titularidad de la Empresa.

e) Las personas trabajadoras que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, correspondiente a la situación de excedencia por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a reingresar en la Empresa dentro de un plazo de un mes a partir de la fecha en que lo soliciten y deberán ser definitivamente readmitidos al servicio activo, aun cuando no hubiera vacante en la plantilla de la Empresa.

Dicha solicitud de ingreso deberá formularse, al menos, en el término de un mes a contar en la fecha en que finalice el desempeño de su cargo sindical, transcurrido el cual, sin haberlo hecho, se les tendrá por renunciados a su contrato de trabajo, que se dará por extinguido con todas sus consecuencias.

Para la Empresa de más cincuenta trabajadores la excedencia sindical será de carácter ilimitado, sin embargo, para las Empresas de menos de cincuenta trabajadores, dicha excedencia tendrá un límite máximo de dos años.

Los secretarios o secretarías generales del Sindicato de Comercio tendrán derecho a cinco horas mensuales retribuidas en su Empresa, indistintamente de ser o no Delegado/a, para el desempeño de sus funciones.

Artículo 32.- ACUMULACION DE HORAS SINDICALES.

Los representantes de los trabajadores pertenecientes a una misma central sindical de las firmantes del presente Convenio, acumularán entre si y por un plazo máximo de un mes sus respectivas horas sindicales, en aquel representante que dicha central determine, quedando esta obligada a comunicarlo a la Empresa en el plazo máximo de un mes.

CAPÍTULO VII.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33.- FALTAS DEL PERSONAL

Las faltas y omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras en las empresas se clasificarán según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas Leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La inasistencia injustificada el trabajo de un día durante el periodo de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas de las





cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3 (falta muy grave).
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
9. El quebrantamiento o la violación de los secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
10. La embriaguez habitual en el trabajo.
11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
12. La ejecución deficiente del trabajo encomendado, siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
13. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
14. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
15. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.





Se consideran como faltas muy graves, las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente o la promulgación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
11. El acoso sexual y acoso por razón de sexo.
12. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad y Salud Laboral debidamente advertida.
13. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

➤ Retirada Permiso de Conducir.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio con la categoría de conductor o aquellas que precisen del vehículo para desempeñar su trabajo, deberán comunicar a la empresa, en cuanto tengan conocimiento, de la retirada de su permiso de conducir y de la retirada de puntos.

La sanción impuesta al conductor/a consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada no traiga causa de embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador tendrá las siguientes consecuencias:

- Si se produce la suspensión temporal del permiso de conducir por la autoridad competente mientras se conduce y/o se presta un servicio con un vehículo de la empresa, y tiene lugar un accidente de tránsito o un accidente, no impedirá que continúe percibiendo el salario que tiene asignado, según su categoría en ese momento y siempre que la empresa pueda asignarle otro puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- La retirada por tiempo de hasta un mes (salvo imposibilidad), la persona trabajadora podrá optar por el disfrute de su periodo de vacaciones anuales





- La retirada por tiempo desde un mes hasta un año. Las empresas estudiarán la posibilidad de dar ocupación en otra categoría si ello fuese posible. Si no fuera posible la persona trabajadora solicitará una excedencia por el tiempo que dure la sanción o será causa para la suspensión temporal del contrato por causa de fuerza mayor
- La retirada por tiempo superior a un año conllevará la extinción del contrato de trabajo.

La sanción impuesta al conductor/a consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada traiga causa de embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador implicará la extinción del contrato.

Las imprudencias que consistan en infracciones reglamentarias por excesos de carga o deficiencias técnicas de los vehículos, que no sean motivadas por negligencia de la persona trabajadora, al haber informado previamente por escrito a la empresa de estas irregularidades, no será imputable en ningún caso a la persona trabajadora; Compensando la empresa al conductor/a si este sufriera cualquier tipo de sanción en la misma medida que la sanción impuesta. Si estas irregularidades no fueran informadas serán imputables a la persona trabajadora.

Serán de cuenta y cargo de la empresa, las multas y la recuperación de puntos que a ella fueran imputables, igualmente, serán de cuenta y cargo del personal empleado las multas y la recuperación de los puntos a ellos imputables.

SANCIONES

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días.
- Despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procede.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor.

Las faltas prescribirán (desde su conocimiento por la empresa): las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, y en todo caso a los seis meses de haberlas cometido.





CAPÍTULO VIII.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

Artículo 34.- FORMACION PROFESIONAL.

1º.- Las partes firmantes declaran que están totalmente de acuerdo en la conveniencia de que se organicen e impartan acciones formativas para las personas trabajadoras del sector o que tengan posibilidades de trabajar en el mismo, cursos que deberán tener un carácter eminentemente práctico.

2º.- Conforme se dice en el punto anterior, dada la conveniencia de reciclar y formar al personal de las empresas de Comercio Alimentación, se establece en el presente Convenio:

- El reciclaje obligatorio de todo el personal.
- Que el tiempo destinado a la formación-reciclaje de su personal, por parte de las empresas de Comercio Alimentación, será el necesario para el desarrollo de los planes de formación interesados por la empresa, siendo la totalidad de las horas que el personal emplee en los mismos, a cargo exclusivo de aquella.

3º.- En el anterior marco, las partes firmantes valoran la importancia del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el B.O.E. de 27 de marzo de 2.006 y firmado entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas, por ello exhortan a las organizaciones que representan a fomentarla, mediante la participación y presentación de planes en sus distintas modalidades.

La Comisión paritaria en este ámbito, asume el compromiso de:

- Fomentar la formación de los trabajadores en su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnóstico de las necesidades de formación continua de empresarios y personas trabajadoras del Sector en la provincia de Valladolid.
- Promover planes agrupados de formación en el ámbito de la provincia de Valladolid.
- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- Contribuir a la formación profesional de los trabajadores y empresarios.

Artículo 35.- CONTRATACIÓN

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio.

Contrato Eventual. - En atención a las especiales necesidades y características del sector, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.





LLAMAMIENTO DE FIJOS-DISCONTINUOS

El llamamiento de fijos discontinuos se realizará por departamento, puesto de trabajo y antigüedad en la empresa, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de incorporación efectiva, incorporándose estas condiciones al procedimiento establecido al efecto. La comunicación del llamamiento se hará en todo caso por escrito y con acuse de recibo, para asegurar la notificación efectiva al trabajador/a. Asimismo, la empresa deberá comunicar a la RLT, al menos con la misma antelación que a los trabajadores a los que hará el llamamiento, el inicio de las distintas campañas, tanto planificadas como irregulares.

El criterio de prioridad de antigüedad será de mayor a menor antigüedad computándose en caso de empate el tiempo de trabajo de los contratos temporales anteriores. Por lo tanto, se confeccionará un listado en el que figure el orden de llamamiento, confeccionado siguiendo los criterios nombrados anteriormente, que será entregado a la RLT, y se hará público en el tablón de anuncios para conocimiento de todo personal de la empresa.

Este criterio de llamamiento será de aplicación para cualquiera de las campañas establecidas en el calendario anual y también para aquellos periodos de trabajo igual o mayor de 4 días de trabajo que pueden surgir a lo largo del año.

En las campañas establecidas en el calendario laboral, en el puesto de trabajo de operario de producción se hará el llamamiento a una persona fija discontinua que hará las funciones de relevo entre los operarios d producción desde el primer llamamiento. Se mantendrá este puesto de trabajo durante todas las campañas.

En las campañas establecidas en el calendario laboral, ninguna persona trabajadora podrá trabajar en otro puesto de trabajo hasta que no se haga el llamamiento del 100% de la plantilla fija discontinua; esta situación no aplica a las situaciones de relevo excepcionales que no pueda cubrir el trabajador fijo discontinuo relevista.

Los dos párrafos anteriores no serán de aplicación en las producciones excepcionales fuera de las campañas recogidas en el calendario anual.

En caso de finalización de campaña que no se produzca a la vez y que sea de forma escalonada en el tiempo, la salida de los trabajadores se hará de forma inversa al del llamamiento, es decir, por departamento y puesto de trabajo y de antigüedad de menor a mayor.

CAPÍTULO IX.- COMISIONES PARITARIAS

Artículo 36.- COMISION PARITARIA.

COMISION PARITARIA. 1. La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de las Empresas y de los trabajadores serán designados entre las organizaciones respectivas firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

2. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquier de las representaciones que la integran y, en todo caso, al menos 1 una vez cada seis meses; la reunión convocada se celebrará dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.





3. Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteados.

4. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, el intento de solución de las divergencias surgidas a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional.
- Intervención para tratar de resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- Intervención para intentar solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, con el carácter y condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso pueda adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Autoridad Laboral y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.
- Las discrepancias producidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.
- La toma de decisiones deberá ser aceptada por unanimidad de las partes.

5. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo;

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

2.- La modificación de las condiciones de trabajo reguladas en este Convenio deberá realizarse conforme a lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los trabajadores.





3.- Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art.39

4. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

5. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 3. de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

6. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse por imperativo legal, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados. En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de





trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. _

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. _

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen. _

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar





afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 1.5. de este artículo.

12. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. _ Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1.5. de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

Artículo 37.- Inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio (DESCUELGO DEL CONVENIO):

1. El presente Convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T) , se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41. E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las siguientes materias (art. 82.2 E.T.):

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos. _
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. _





- e) Sistema de trabajo y rendimiento. _
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 E.T. en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, para que medie y busque salidas al conflicto; la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera alcanzado un Acuerdo con la intervención de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito Autonómico (o en su caso Estatal), previstos en el art. 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.

Las partes al someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en el periodo de Consultas mantenido para la Inaplicación del Convenio, deberán remitir a la Comisión, a la vista de lo tratado en el periodo de Consultas:

- La documentación aportada por la Empresa para justificar su solicitud.
- Las Actas de las reuniones mantenidas





- Cada parte un informe sucinto de sus respectivas posiciones y puntos de discrepancia con la otra en orden a obtener un Acuerdo.
- Cualquier documentación que consideren conveniente las partes para una mejor valoración de la cuestión por la Comisión.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 38.- COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre la empresa y la RLT contando además con la figura de los asesores necesarios. La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio, en dicha reunión de aprobará el reglamento, en donde se regulará, entre otras cuestiones, los objetivos y los procedimientos de actuación.

De manera ordinaria se reunirá al menos una vez cada dos meses, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas por cada parte.

La Comisión de Igualdad elaborará un plan de igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
 - Acceso al empleo
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción
 - Retribuciones
 - Distribución del tiempo de trabajo
 - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.





La Comisión de igualdad entre sus competencias también estará la de realizar propuestas que garantice el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las empresas deberán promover 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.

CAPÍTULO X.- DISPOSICIONES VARIAS

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Protocolo uso dispositivos móviles. Las empresas que deseen tener un control interno del uso de los dispositivos digitales de empresa deberán establecer un protocolo interno del uso de dispositivos digitales o móviles de empresa y qué tipo de aplicaciones se pueden utilizar, de cara a la solución de cualquier tipo de conflicto futuro.

De esta forma el empresario tiene derecho a supervisar el trabajo del empleado y por tanteo a acceder a dichos dispositivos, salvando el derecho a la intimidad del trabajador.

DISPOSICION FINAL.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio se aplicará la Legislación Vigente.

Habiéndose constituido válidamente la Comisión Negociadora de este Convenio, de conformidad con lo establecido en el art. 88.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores y obtenida la conformidad de la misma para la aprobación de su texto articulado a tenor de lo previsto en el art. 89.3 del citado Estatuto de los Trabajadores, mediante el voto favorable del 100% de cada una de las representaciones en dicha Comisión Negociadora (UGT, CC.OO.), en representación de los trabajadores del sector y la CONFEDERACIÓN VALLISOLETANA DE EMPRESARIOS (CEOE VALLADOLID), en representación de los empresarios del sector, con la participación en las negociaciones de las siguientes asociaciones: ADIBEVA, ASOFRUMER, AHOVA, MERCADOS DEL CAMPILLO, DEL VAL Y DE LA RONDILLA (a través de la vicepresidencia de FECOSVA), ASMABE Y COPEMAR, dejan establecido el presente Convenio Colectivo para todo el ámbito territorial de la provincia de Valladolid, que después de leído y hallado conforme por todas las representaciones, lo firman en Valladolid, a 27 de diciembre de 2021





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/73

Miércoles, 13 de abril de 2022

Pág 40

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2020		
	SALARIO	NIVEL
GRUPO I		
Titulado Grado Superior, Director	1190,23	6
Titulado Grado Medio, Jefe de Equipo de Informática, Jefe de División en General y ATS	1132,88	5
Jefe de Establecimiento, Contable, Analista programador de Informática, Jefe de Sección, Cajero/a y Oficial Administrativo	1106,53	4
GRUPO II		
Dependiente/a de 1ª, Vigilante, Vendedor, Carretilero, Auxiliar Administrativo o de Caja, Operador de Informática, Profesional de Oficio de 1ª, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet clases C,D y E	1057,55	3
Dependiente/a 2ª, Auxiliar Administrativo o de Caja, Mozo Especializado, Cobrador, Profesional de Oficio de 2ª, Telefonista, Viajante, Conserje, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet B	1011,78	2
GRUPO III		
Profesional de Oficio de 3ª, Ayudante de Dependiente, mozo, Reponedor, Ayudante Administrativo o de Caja	947,67	1
TABLAS SALARIALES AÑO 2021		
	SALARIO	NIVEL
GRUPO I		
Titulado Grado Superior, Director	1216,42	6
Titulado Grado Medio, Jefe de Equipo de Informática, Jefe de División en General y ATS	1157,80	5
Jefe de Establecimiento, Contable, Analista programador de Informática, Jefe de Sección, Cajero/a y Oficial Administrativo	1130,87	4
GRUPO II		
Dependiente/a de 1ª, Vigilante, Vendedor, Carretilero, Auxiliar Administrativo o de Caja, Operador de Informática, Profesional de Oficio de 1ª, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet clases C,D y E	1080,81	3
Dependiente/a 2ª, Auxiliar Administrativo o de Caja, Mozo Especializado, Cobrador, Profesional de Oficio de 2ª, Telefonista, Viajante, Conserje, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet B	1034,04	2
GRUPO III		
Profesional de Oficio de 3ª, Ayudante de Dependiente, mozo, Reponedor, Ayudante Administrativo o de Caja	968,52	1

ID DOCUMENTO : v2CZx6GgJat3NKUkzI6SFU6UmC5w=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/73

Miércoles, 13 de abril de 2022

Pág 41

TABLAS SALARIALES AÑO 2022		
	SALARIO	NIVEL
GRUPO I		
Titulado Grado Superior, Director	1243,18	6
Titulado Grado Medio, Jefe de Equipo de Informática, Jefe de División en General y ATS	1183,27	5
Jefe de Establecimiento, Contable, Analista programador de Informática, Jefe de Sección, Cajero/a y Oficial Administrativo	1155,75	4
GRUPO II		
Dependiente/a de 1ª, Vigilante, Vendedor, Carretilero, Auxiliar Administrativo o de Caja, Operador de Informática, Profesional de Oficio de 1ª, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet clases C,D y E	1104,59	3
Dependiente/a 2ª, Auxiliar Administrativo o de Caja, Mozo Especializado, Cobrador, Profesional de Oficio de 2ª, Telefonista, Viajante, Conserje, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet B	1056,79	2
GRUPO III		
Profesional de Oficio de 3ª, Ayudante de Dependiente, mozo, Reponedor, Ayudante Administrativo o de Caja	989,83	1
TABLAS SALARIALES AÑO 2023		
	SALARIO	NIVEL
GRUPO I		
Titulado Grado Superior, Director	1270,53	6
Titulado Grado Medio, Jefe de Equipo de Informática, Jefe de División en General y ATS	1209,30	5
Jefe de Establecimiento, Contable, Analista programador de Informática, Jefe de Sección, Cajero/a y Oficial Administrativo	1181,18	4
GRUPO II		
Dependiente/a de 1ª, Vigilante, Vendedor, Carretilero, Auxiliar Administrativo o de Caja, Operador de Informática, Profesional de Oficio de 1ª, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet clases C,D y E	1128,89	3
Dependiente/a 2ª, Auxiliar Administrativo o de Caja, Mozo Especializado, Cobrador, Profesional de Oficio de 2ª, Telefonista, Viajante, Conserje, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet B	1080,04	2
GRUPO III		
Profesional de Oficio de 3ª, Ayudante de Dependiente, mozo, Reponedor, Ayudante Administrativo o de Caja	1011,60	1
TABLAS SALARIALES AÑO 2024		
	SALARIO	NIVEL
GRUPO I		
Titulado Grado Superior, Director	1298,48	6
Titulado Grado Medio, Jefe de Equipo de Informática, Jefe de División en General y ATS	1235,91	5
Jefe de Establecimiento, Contable, Analista programador de Informática, Jefe de Sección, Cajero/a y Oficial Administrativo	1207,16	4
GRUPO II		

ID DOCUMENTO : v2CZx6GgJat3NKJkzI6SFU6UnC5w=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/73

Miércoles, 13 de abril de 2022

Pág 42

Dependiente/a de 1ª, Vigilante, Vendedor, Carretilero, Auxiliar Administrativo o de Caja, Operador de Informática, Profesional de Oficio de 1ª, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet clases C,D y E	1153,73	3
Dependiente/a 2ª, Auxiliar Administrativo o de Caja, Mozo Especializado, Cobrador, Profesional de Oficio de 2ª, Telefonista, Viajante, Conserje, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet B	1103,80	2
GRUPO III		
Profesional de Oficio de 3ª, Ayudante de Dependiente, mozo, Reponedor, Ayudante Administrativo o de Caja	1033,86	1

TABLAS SALARIALES AÑO 2025		
	SALARIO	NIVEL
GRUPO I		
Titulado Grado Superior, Director	1327,05	6
Titulado Grado Medio, Jefe de Equipo de Informática, Jefe de División en General y ATS	1263,10	5
Jefe de Establecimiento, Contable, Analista programador de Informática, Jefe de Sección, Cajero/a y Oficial Administrativo	1233,72	4
GRUPO II		
Dependiente/a de 1ª, Vigilante, Vendedor, Carretilero, Auxiliar Administrativo o de Caja, Operador de Informática, Profesional de Oficio de 1ª, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet clases C,D y E	1179,11	3
Dependiente/a 2ª, Auxiliar Administrativo o de Caja, Mozo Especializado, Cobrador, Profesional de Oficio de 2ª, Telefonista, Viajante, Conserje, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet B	1128,08	2
GRUPO III		
Profesional de Oficio de 3ª, Ayudante de Dependiente, mozo, Reponedor, Ayudante Administrativo o de Caja	1056,60	1
TABLAS SALARIALES AÑO 2026		
	SALARIO	NIVEL
GRUPO I		
Titulado Grado Superior, Director	1356,24	6
Titulado Grado Medio, Jefe de Equipo de Informática, Jefe de División en General y ATS	1290,89	5
Jefe de Establecimiento, Contable, Analista programador de Informática, Jefe de Sección, Cajero/a y Oficial Administrativo	1260,86	4
GRUPO II		
Dependiente/a de 1ª, Vigilante, Vendedor, Carretilero, Auxiliar Administrativo o de Caja, Operador de Informática, Profesional de Oficio de 1ª, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet clases C,D y E	1205,05	3
Dependiente/a 2ª, Auxiliar Administrativo o de Caja, Mozo Especializado, Cobrador, Profesional de Oficio de 2ª, Telefonista, Viajante, Conserje, Conductor Repartidor, Conductor Vendedor con carnet B	1152,90	2
GRUPO III		
Profesional de Oficio de 3ª, Ayudante de Dependiente, mozo, Reponedor, Ayudante Administrativo o de Caja	1079,85	1

ID DOCUMENTO : v2CZx6GgJat3NfKJkzI6SFU6UnC5w=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>