

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**3442 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del sector Comercio Alimentación (Mayoristas).**

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 30/01/0015/2020; denominado Comercio Alimentación (Mayoristas); código de convenio n.º 30000275011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 19/02/2020 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, 16 de junio de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral. Purificación Cuadrapani Bosqued.

**Texto del convenio colectivo de Mayoristas de Alimentación de la  
Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para los años 2020,  
2021 y 2022**

**Capítulo I.- Ámbito de aplicación.**

**Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas y trabajadores del sector de Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

**Artículo 2.- Partes que lo conciertan.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Comisión Negociadora integrada por los siguientes miembros: por la parte empresarial, la Asociación de Mayoristas de Alimentación, Droguerías y Similares de Murcia y por la parte de los trabajadores, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y la Federación de Servicios de CCOO.

**Artículo 3.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M. y su vigencia se extenderá hasta el 31-12-2022.

Los atrasos correspondientes a la revisión salarial, deberán ser abonados dentro del mes siguiente a la publicación en el B.O.R.M.

**Artículo 4.- Vigencia, prórroga y denuncia.**

Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, excepto las cuantías económicas que obligatoriamente deberán ser negociadas por la Comisión Negociadora.

La denuncia del Convenio habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

**Capítulo II.- Naturaleza de las condiciones pactadas.**

**Artículo 5.- Condiciones más Beneficiosas.**

Todas las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas. Se respetan a título individual las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores afectados por este Convenio.

**Artículo 6.- Vinculación a la Totalidad.**

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés 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 e indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora.

**Capítulo III.- Régimen de trabajo.**

**Artículo 7.- Jornada.**

La jornada será la semanal de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1802 horas al año de trabajo efectivo realizado de lunes a domingo con los descansos que establece la ley. Si se superara la jornada

máxima anual, se compensará con descanso en los cuatro meses posteriores o las horas excedidas se abonarán como horas extraordinarias.

La pausa para el bocadillo se establecerá conforme a lo dispuesto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha pausa no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. En las empresas que vinieran disponiendo de más tiempo de descanso que el establecido legalmente, podrán continuar disfrutando del mismo.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las 6 de la mañana salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre salario base.

#### **Artículo 8.- Licencias.**

En los supuestos taxativamente previstos en este artículo, el trabajador percibirá durante su ausencia, su salario de Convenio, compuesto de salario base, antigüedad y pluses.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Durante 17 días naturales en caso de matrimonio ó unión como pareja de hecho, inscrita en registro público correspondiente, y por una sola vez.
- Durante 3 días en caso de muerte, accidente o enfermedad graves, del cónyuge, pareja de hecho inscrita en registro oficial, padres e hijos; si se trata de hermanos la licencia será de dos días, prorrogables a cuatro días en caso de tener que hacer un desplazamiento al efecto.
- Para el resto de los familiares, o sea, abuelos, nietos, padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos por muerte, o enfermedad o accidente graves de los mismos, dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Durante un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos. Cuando por tal motivo deba efectuar un desplazamiento, se concederán dos días.
- Un día por asuntos propios sin necesidad de justificación.
- Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de seis horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica de hijos menores de 18 años.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, y preparación al parto, que se realicen dentro de la jornada de trabajo. Según redacción del artículo 37,3 del E.T.

- La mujer trabajadora en la situación de parto, tendrá derecho a la suspensión prevista en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora para la misma finalidad. Esta reducción podrá ser al principio o al final de la jornada a su elección, pudiendo ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el Art., 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la ley de igualdad, podrán disfrutarse a elección de trabajador/a, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 9.- Licencia por promoción y formación profesional en el trabajo.**

El trabajador que tenga acreditada su asistencia a cursos oficiales autorizados por el Ministerio de Educación, tendrá permiso para ausentarse del centro de trabajo una hora antes de la finalización de la jornada.

Esta licencia solo podrá afectar al 20% de la plantilla.

La empresa podrá exigir justificante de esta asistencia durante la duración del curso.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes así como a una preferencia a elegir turno de trabajo que sea compatible con sus estudios.

#### **Artículo 10.- Vacaciones.**

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando el año necesario para disfrutar de forma plena este derecho. El periodo y fecha de disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, 15 días serán disfrutados de manera ininterrumpida, preferiblemente en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. Las vacaciones se retribuirán con el salario base, la antigüedad que proceda y pluses que correspondan mensualmente por este convenio.

Los trabajadores tendrán conocimiento del periodo de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

Las vacaciones se habrán de programar y disfrutar dentro del año natural que corresponda y si algún trabajador no las disfrutara en dicho periodo, por pacto con la empresa, tendrá derecho a disfrutarlas en el siguiente año junto a una bolsa de vacaciones de 44.28 €.

#### **Artículo 11.- Absentismo.**

Ambas partes consideran necesaria la actuación encaminada a la reducción del absentismo laboral.

Conforme a lo dispuesto en el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichas verificación podrá determinar la pérdida del derecho a cargo de la empresa para dicha situación, en cuanto al complemento por incapacidad temporal regulado en el artículo 21 del presente Convenio.

El trabajador que no justifique su ausencia del trabajo habrá de recuperar el tiempo de jornada no realizada o no percibirá el salario correspondiente al tiempo no trabajado.

Las bajas por enfermedad, asistencia a consultas médicas, etc., deberán estar acreditadas mediante parte médico oficial.

#### **Capítulo IV.- Retribuciones.**

##### **Artículo 12.- Salario base.**

Es la retribución que se establece por el presente Convenio y que se refleja en la tabla de salarios adjunta.

##### **Artículo 13.- Promoción económica o premio por antigüedad.**

Con efectos desde el día uno de julio de 1994, la percepción por promoción económica también llamada premio por antigüedad quedó regulada de la forma siguiente:

Será respetada y reconocida por las empresas el importe de las cantidades que hasta el día treinta de junio de 1994 vinieran percibiendo los trabajadores por el concepto de premio de antigüedad.

A partir del día uno de julio de 1994, los trabajadores fijos percibirán 35,37 € por cada 8 años de servicio en la empresa y hasta un máximo de tres plazos o periodos de 8 años.

Aquellos trabajadores que en su día les quedó consolidada una cantidad en concepto de promoción económica o premio por antigüedad, contarán los ocho años referidos en el párrafo precedente. a partir de la fecha de consolidación de su último tramo.

##### **Artículo 14.- Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, serán abonadas por las empresas los días 10 de julio y 20 de diciembre y consistirán en 30 días del salario base más antigüedad. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se podrá prorratear el importe de dichas gratificaciones en las nóminas mensuales.

##### **Artículo 15.- Gratificación por beneficios.**

Las empresas establecen en favor de su personal, un régimen de gratificación por beneficios, que consistirá en 30 días de salario base de Convenio más antigüedad, siendo abonada antes del 15 de marzo. La empresa podrá prorratear el importe de esta gratificación extraordinaria en las nóminas mensuales.

##### **Artículo 16.- Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las 6 de la mañana salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre salario base.

##### **Artículo 17.- Dieta y kilometraje.**

El personal que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone 11'43 € diarias por media dieta y por dieta completa 21'34 €. Caso de que los gastos excedan de la media o dieta completa, el exceso será abonado por la empresa previa justificación. Esto sin perjuicio de que los trabajadores se acojan de acuerdo con su empresa a cualquier otra forma que les resulte más beneficiosa. Para 2021 las cuantías serán de 11.74 y 21.93 euros y para 2022 las cuantías serán 12'03 y 22'48 euros, respectivamente.

Las empresas y trabajadores, a través de sus representantes legales, afectados por este artículo, negociarán directamente el precio del kilómetro del vehículo propio, garantizándole un mínimo de 0,19 € por kilómetro. Dicho mínimo absorberá los gastos del vehículo que hasta la fecha se satisfagan por la empresa.

**Artículo 18.- Plus de trabajo penoso.**

Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad, se regirán por las disposiciones legales en tal materia y serán objeto de regulación en los reglamentos de régimen interior.

El personal que trabaje en cámaras de frío negativo por permanencia en las mismas por un tiempo mínimo del 25 por 100 de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 45 por 100 de su salario convenio.

**Artículo 19.- Horas extraordinarias.**

Aquellas horas que se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, tendrán la consideración de horas extraordinarias cualquiera que sea el motivo por el que se realicen.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria o ser compensadas con descanso, conforme a lo previsto en el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

**Artículo 20.- Tiempo de pago.**

Salvo que exista pacto, uso o costumbre vigente en alguna empresa, la retribución se realizará por meses vencidos, entre el día 1 y el 5 del mes siguiente a su devengo.

**Capítulo V.- Acción social****Artículo 21.- Enfermedad y accidentes.**

En caso de accidente de trabajo o enfermedad grave de las descritas en el anexo del R.D. 1148/2011, de 29 de julio, mientras subsista la relación laboral y por un periodo máximo de 12 meses, el trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá, con cargo a la empresa, un complemento de la prestación de Seguridad Social que garantice la percepción del salario que le corresponda por el presente convenio, con los incrementos a que hubiera lugar con razón al mismo.

En el resto de casos de incapacidad temporal, se percibirá dicha mejora en las mismas condiciones, pero de la siguiente forma:

La primera baja se complementará hasta el 50% de los salarios de convenio del primer al tercer día, ambos inclusive, y hasta el 85% del cuarto día en adelante.

La segunda baja, se complementará hasta el 60% del día primero al tercero; hasta el 75% desde el cuarto al vigésimo y hasta el 90% a partir del vigésimo primero.

La tercera baja, y sucesivas, no se complementarán y se estará a lo establecido por la Ley General de Seguridad Social.

El trabajador dará cuenta a la empresa de aquellas incidencias que hubieran ocurrido y pudieran dar lugar a accidente laboral.

En todo lo relacionado con la salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y Real Decreto 39/1997 de 17 de enero.

**Artículo 22.- Muerte o invalidez derivada de accidente.**

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza suficiente de seguro a favor de sus trabajadores, para asegurar los riesgos de incapacidad

permanente absoluta, gran invalidez y muerte derivada de accidente, tenga éste o no el carácter de laboral, de alguno de sus trabajadores, por una cuantía de 23.570 €.

**Artículo 23.- Ayuda por discapacitados psíquicos.**

Los trabajadores que vieran percibiendo alguna prestación con cargo a la empresa por tener hijos con tal discapacidad, conservarán su derecho a su percepción como garantía "ad personam"

**Artículo 24.- Vacaciones complementarias por cese voluntario por edad.**

Las empresas concederán vacaciones retribuidas a aquellos trabajadores con 15 años de antigüedad a su servicio, cesen por edad durante la vigencia del presente convenio y se determinará en función de la siguiente escala:

Por cese voluntario por edad:

A los 63 años ----- 7 meses.

A los 64 años ----- 6 meses.

A los 65 años ----- 5 meses.

A los 66 años ----- 4 meses.

A los 67 años ----- 3 meses.

La retribución de dichas vacaciones será calculada sobre base más antigüedad y pluses del convenio, pudiendo disfrutarse inmediatamente con anterioridad al cese, o ser sustituidas por su importe económico, a elección del trabajador. En caso de abono económico, se podrá fraccionar en varias entregas hasta un máximo de seis meses siguientes al cese.

**Artículo 25.- Reposición de prendas.**

A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de las empresas, de dos juegos de prendas de verano y dos juegos de prendas de invierno, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores, en el número indicado que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, al menos, en la mitad de las mismas.

**Artículo 26.- Compra de productos en la empresa.**

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las compras de productos que comercializan, para su propio consumo, con un máximo de 600€ mensuales por trabajador, según precio de venta a detallistas y de acuerdo entre ambas partes en la forma de suministro, almacén, punto de venta, día y hora. El pago será efectuado al contado.

**Artículo 27.- Retirada de permiso de conducir.**

Los conductores o viajeros que debido a alguna infracción estando al servicio de la empresa, les retiren el carné de conducir, las empresas estarán obligadas a darles un puesto de trabajo adecuado, respetándole su especialidad profesional durante el tiempo que tenga el carné retirado.

En el supuesto en que la retirada del carné se produzca estando fuera de servicio, la empresa podrá suspender el contrato de trabajo hasta que le sea restituido al trabajador el carné de conducir.

Se exceptúan aquellos casos en que la sanción de retirada de permiso de conducir lo sea por plazo igual o superior a 6 meses y en aquellas sanciones en que la retirada del permiso esté motivada por causas de alcoholismo o drogadicción.

**Artículo 28.- Jubilación anticipada.**

En materia de jubilación anticipada, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 29.- Promoción de la conciliación de la vida familiar.**

En lo no dispuesto en este convenio sobre vida familiar, se estará en lo que expresa la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de La vida familiar de las personas trabajadoras” y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el R.D. Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y normas concordantes.

**Capítulo VI.- Contratación y fomento de empleo**

**Artículo 30.- Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.**

Los contratos realizados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzca dichas causas.

**Artículo 31.- Contratos para la formación y el aprendizaje.**

Tiene por objeto la adquisición de la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiere un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal, o en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa. Su retribución será la reflejada en el anexo de las tablas salariales y se percibirá en proporción a la jornada de trabajo real realizada.

**Artículo 32.- Contratos en prácticas.**

Se le aplicará la remuneración atribuida en la especialidad en razón a la cual esté realizando las prácticas

**Artículo 33. Fomento de la Contratación Indefinida.**

Las partes fomentarán entre sus asociados la contratación indefinida. En materia de periodos de prueba, se estará a lo dispuesto por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo VII.- Definición de Grupos Profesionales y Especialidades.**

**Artículo 34.- Grupos Profesionales.**

Se reconocen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1.- Personal técnico titulado.

Grupo 2.- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

Grupo 3.- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

Grupo 4.- Personal de servicios y actividades auxiliares.



**Artículo 35.- Definición de Especialidades.****Grupo 1.- Personal titulado:**

Titulado grado superior: Es el empleado que, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su titulación.

Titulado de grado medio: Es el empleado que, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, desempeña las funciones propias de su titulación, en las condiciones ya especificadas para el título de grado superior.

**Grupo 2.- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.**

Director: Ese el empleado que, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la finalidad de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe de personal: Es el empleado que, dependiente de la Dirección y siguiendo las directrices de la misma, está al frente del personal de la Empresa, desarrolla las normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia y seguimiento le corresponde, en cualquiera de los centros que esta tenga, así como la selección de personal, análisis del rendimiento del mismo, concesión de licencias y vacaciones, propuestas de premios y sanciones, etc.

Jefe de división: Es el empleado que, a las órdenes del director coordina y ejecuta, bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división a su cargo.

Jefe de compras o ventas: Es el empleado que, dependiente de la Dirección siguiendo las órdenes de sus jefes superiores y con el grado de conocimiento suficiente, realiza funciones de gestión de compra y venta seleccionando artículos, asesoramiento comercial sobre mercancías o servicios que son objeto de la actividad de la empresa.

Jefe de sucursal o departamento: Es el empleado que está al frente de un centro de trabajo, ejerciendo por delegación funciones de dirección y responsabilizándose de la correcta aplicación de las políticas generales y de las normas operativas dictadas por sus superiores para el funcionamiento de dicho centro sucursal.

Jefe de almacén: Es el que está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Encargado. Es el empleado que, a las órdenes de sus superiores, dirige, coordina, organiza, y se responsabiliza de las actividades de una parte de la división o sucursal a la que pertenece. Podrá ejercer como jefe de establecimiento si la entidad y características lo exigen.

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

**Autoventas:** Es el trabajador responsable de la venta directa de la mercancía que transporta, facturando y cobrando a la misma.

**Dependiente mayor:** Es el empleado mayor de 25 años con una experiencia de 5 años en especialidad de nivel inferior, encargado de realizar las ventas y su cobro con conocimientos prácticos de los artículos que le están confiados, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Cuidará el recurso de mercancías para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y limpieza. Poseerá los conocimientos elementales de cálculo mercantil para efectuar las ventas. Informará a sus superiores de las incidencias en la venta. Podrá ostentar mando por delegación sobre un grupo de dependientes, así como orientar la actividad mercantil en un área reducida de la sala de ventas.

El dependiente mayor con más de 5 años de antigüedad en dicha especialidad, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

**Dependiente:** Es el empleado, cumpliendo el requisito de haber realizado un periodo máximo de dos años, bien como aprendiz, bien como ayudante de dependiente, participa en las operaciones de venta, orientando a los clientes en los sistemas de libre elección, podrán realizar funciones de empaquetado y cobro de los artículos vendidos y colaborara en el recuento de las mercancías, orden, marcaje y limpieza de los artículos, informará a sus superiores de las incidencias producidas en la venta.

El dependiente con más de 5 años de antigüedad en dicha especialidad, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

**Ayudante:** Es el empleado que auxilia al dependiente en la realización de la función de ventas.

### **Grupo 3.- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.**

**Jefe administrativo y/o contabilidad:** Es el empleado que, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa que las tenga organizadas y distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

**Oficial administrativo:** Es el empleado que, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa para desarrollar las funciones de administración general, preparación de estudios económicos, registros contables, redacción de correspondencia, liquidación de seguridad social, confección de nóminas, etc.

**Auxiliar administrativo:** Es el empleado que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de estas especialidades, en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses o impuestos, mecanografía, etc. El auxiliar administrativo con más de 3 años de antigüedad en la especialidad percibirá un 3 por 100, y otro 3 por 100, sobre salario del convenio, a los 6 años de antigüedad.

**Operador de máquinas contables:** Es quién tiene como principal misión manejar alguno de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimiento sobre sus técnicas y sistemas.

**Personal de caja:** Es el empleado en posesión de conocimientos teóricos y prácticos necesarios, similares a los de auxiliar administrativo, realiza el cobro de

las ventas al contado, la revisión de talones de cajas, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes. El personal de caja con más 3 años de antigüedad en la especialidad, percibirá un 3% sobre el salario de convenio, y otro 3% a los 6 años de antigüedad.

#### **Grupo 4.- Personal de servicios y actividades auxiliares.**

Profesional de oficio: Es el empleado que, con una experiencia al menos de tres años en el puesto de profesional, ejecuta trabajos que por su grado de perfección y responsabilidad, requieren un completo conocimiento de su oficio, así como una práctica depurada adquirida en el desarrollo de su labor.

Se comprende en esta especialidad los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Conductor: Es el trabajador que ostentando cualquiera de los permisos de conducir A, B, C, D, E, necesarios para el desempeño de su actividad, distribuye las mercancías mediante la conducción de vehículo, realizando la carga, transporte, descarga y su entrega mediante medios mecánicos o manuales así como el cobro de la misma, si lo hubiera. Serán catalogados como conductores de 1.ª quienes conduzcan vehículos de más de 3.500 kg y conductores de 2.ª quienes conduzcan vehículos de menos de 3.500 kg.

Mozo: Es el trabajador que efectúa la recepción de la mercancía, prepara pedidos, repone el almacén y distribuye la mercancía dentro de las instalaciones de la empresa mediante la utilización de medios mecánicos o manuales, manteniendo el orden y limpieza de su zona de trabajo.

Realiza cualquier otra tarea dentro de dichas instalaciones que no requiera de mayor capacitación o especialización, y en general cualquier otro trabajo basto sin precisión alguna.

Los mozos de almacén más 3 años de antigüedad en la especialidad, percibirán un 3% sobre el salario de convenio, y otro 3% a los 6 años de antigüedad.

Los trabajadores que hubieran consolidado la categoría de Mozo especializado conforme al convenio colectivo anterior, conservarán su derecho al percibo de las retribuciones consolidadas conforme a dicha categoría.

Control de accesos: Es el trabajador mayor de edad que tiene a su cargo el servicio control de accesos diurno o nocturno, en las dependencias de la empresa.

Personal de limpieza: Son los trabajadores que se ocupan del aseo y limpieza de los locales.

#### **Artículo 36.- Plantilla.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan obligadas ante los sindicatos firmantes, a remitir, a requerimiento de estos, en el plazo de un mes relación del personal con expresión completa del grupo profesional y especialidad de cada uno de los trabajadores.

A estos efectos, la Asociación Empresarial remitirá una circular recordatoria a sus asociados.

### **Capítulo VIII.- Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 37.-Principios generales.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente convenio.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

**Artículo 38.- Graduación de las faltas.**

1.- Se considerarán como faltas leves:

a) 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.

b) la inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) 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.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

f) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público

g) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

h) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

i) No mantener ordenadas y limpias las zonas / áreas y puestos de trabajo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

a) 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.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, 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.

f) 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 ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa o puesta en riesgo de los trabajadores.

g) 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 estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez en tiempo y lugar de trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y a la imagen de la empresa. Siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

p) Fumar en las dependencias de la empresa.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a) 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 advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) 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.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto y/o zona de trabajo, que repercuta negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios mínimos establecidos por la Autoridad Laboral en caso de huelga.

- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso por cualquier causa, incluido el sexual, moral o laboral.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) La utilización de teléfonos móviles particulares, auriculares y dispositivos inalámbricos, en tiempo y lugar de trabajo si la empresa ha prohibido o advertido sobre la utilización de los mismos.
- n) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- o) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, siempre 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.

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.

#### **Artículo 39.- Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

1. Por falta leve:

Amonestación verbal o escrita

2. Por falta grave:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

#### **Artículo 40.- Prescripción.**

Las faltas prescribirán a los siguientes días:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Capítulo IX.- Comisión Paritaria.**

#### **Artículo 41.- Organización de la Comisión Paritaria.**

La comisión de interpretación estará compuesta por tres vocales de la Comisión Negociadora de los trabajadores y otros tres de la misma Comisión de los empresarios, actuando como presidente la persona que las partes designen. También se citará, para el caso de que sea necesario por ausencia de titular, los correspondientes suplentes.

Ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar del territorio provincial, previo acuerdo de sus miembros.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesaria la paridad entre las representaciones de trabajadores y empresarios asistentes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes para empresas y trabajadores afectados por el Convenio, sin perjuicio de poder acudir a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos para su conocimiento, a la Autoridad Laboral.

#### **Artículo 42.- Comisión Paritaria.**

La Comisión elegida tendrá como misión específica la siguiente:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio y en los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio
- Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.
- Estudio y autorización, en su caso, sobre las solicitudes de descuelgue que sean interesadas por las empresas.
- Elaboración de planes de formación continua.

#### **Artículo 43.- Funciones delegadas.**

La Comisión Paritaria del Convenio podrá actuar por medio de ponencias para atender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc.

#### **Artículo 44.- Procedimiento.**

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación e interpretación, para que dicha comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

En el caso de que no se alcanzara acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria en las cuestiones que dentro de sus competencias le sean planteadas, las partes someterán las discrepancias que se produzcan al sistema autónomo y extrajudicial de solución de conflictos de ámbito regional establecido en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR II) y a su Reglamento de aplicación.

### **Capítulo X.- Acción Sindical**

#### **Artículo 45.- Acción Sindical.**

Tendrán la consideración de representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, los delegados de personal, los comités de empresa y los que por disposición legal se establezcan.

Sus funciones serán las establecidas en las leyes, pudiéndose señalar entre otras:

- Intervenir en la programación de vacaciones.
- Ser informados de despidos y sanciones impuestas a los trabajadores, en los casos previstos en la Ley.
- Intervenir en las deliberaciones sobre cuantía de horas extraordinarias.
- Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de reestructuración de plantilla y proceder al respecto.
- Intervenir en la firma de contratos laborales cuando así lo soliciten los trabajadores
- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
- Ser informados de las plantillas y escalafones.
- Intervenir en la negociación colectiva

Dentro de los órganos de trabajo, los responsables de cada sección podrán recibir sugerencias del personal a su cargo por mediación de sus representantes legales para el mejor funcionamiento de la empresa.

En cuanto a las horas sindicales se podrán acumular dichas horas de delegados de personal o miembros de Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes correspondientes a la misma central sindical, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Cada Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que le correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses.

#### **Capítulo XI.- Disposiciones adicionales.**

##### **Primera.- Adhesión al ASECMUR.**

Las partes se adhieren de manera incondicionada a la totalidad del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR II) y a su Reglamento de aplicación.

##### **Segunda.- Régimen de Instrumentación de los compromisos por pensiones.**

El Régimen de Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores se acomodará a lo dispuesto en la Ley 30/1.995, de 8 de noviembre y en el R.D. 1588/1999, de 15 de octubre.

##### **Tercera.- Adhesión al convenio.**

Las empresas mayoristas de alimentación, que a su vez tengan establecimientos de venta al detalle que lo deseen, podrán adherirse al presente convenio previo acuerdo con sus trabajadores mediante escrito a la autoridad competente.

##### **Cuarta.- Cláusula de descuelgue.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del Artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y que afectan 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 Artículo 39 del E.T. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S. Social. El concepto de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción viene desarrollado en el Artículo 82 del E.T. En los supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirán que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa 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. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación ante la ORCL en plazo de los quince días siguientes al pronunciamiento de la Comisión Paritaria. Si tampoco se alcanzara acuerdo en la ORCL, se someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante, teniendo el laudo arbitral la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo podrá ser recurrido en los términos establecidos en el Artículo 91 del E.T. Para la elección del árbitro, cada una de las partes nombrará uno de entre los que figuren en la lista de mediadores de la OMAL (Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de Murcia) y de entre los dos se insacará el que tenga que resolver la controversia.

#### **Quinta. Negociación colectiva para el año 2023.**

La Comisión Negociadora del presente convenio se compromete a constituir la mesa e iniciar la negociación del Convenio para el año 2023, antes del 21 noviembre de 2022.

Las partes asumen y se someterán a los procedimientos establecidos en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR II) y en el Reglamento de aplicación, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, tras el transcurso del plazo máximo de negociación de un nuevo convenio sin alcanzarse un acuerdo.

#### **Sexta. Incremento salarial.**

Los salarios y demás condiciones económicas de los años 2020, 2021 y 2022, son las que constan en la tabla salarial adjunta, habiendo experimentado un incremento del 3% para el 2020 sobre las tablas vigentes en el año anterior, del 2.75% para el 2021 y del 2.50% para el 2022.

#### **Séptima. Política de igualdad entre hombres y mujeres.**

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El 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. Las Organizaciones firmantes coinciden que 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 asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad, integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social.

Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

· Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se ajustará a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, teniendo en cuenta los cambios introducidos por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

## TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN

ESPECIALIDAD	SALARIO 2020		SALARIO 2021		SALARIO 2022	
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Titulado Grado Superior	1.234,15 €	18.512,19 €	1.268,09 €	19.021,28 €	1.299,79 €	19.496,81 €
Titulado Grado Medio	1.190,34 €	17.855,10 €	1.223,07 €	18.346,12 €	1.253,65 €	18.804,77 €
Director	1.617,11 €	24.256,65 €	1.661,58 €	24.923,71 €	1.703,12 €	25.546,80 €
Jefe de Personal	1.234,15 €	18.512,19 €	1.268,09 €	19.021,28 €	1.299,79 €	19.496,81 €
Jefe de División	1.234,15 €	18.512,19 €	1.268,09 €	19.021,28 €	1.299,79 €	19.496,81 €
Jefe de Compras o Ventas	1.234,15 €	18.512,19 €	1.268,09 €	19.021,28 €	1.299,79 €	19.496,81 €
Jefe de Sucursal o Departamento	1.190,34 €	17.855,10 €	1.223,07 €	18.346,12 €	1.253,65 €	18.804,77 €
Jefe de Almacén	1.114,45 €	16.716,75 €	1.145,10 €	17.176,46 €	1.173,72 €	17.605,87 €
Encargado	1.169,96 €	17.549,35 €	1.202,13 €	18.031,96 €	1.232,18 €	18.482,76 €
Viajante y Promotor de Ventas	1.040,67 €	15.610,06 €	1.069,29 €	16.039,34 €	1.096,02 €	16.440,32 €
Autoventas	1.040,67 €	15.610,06 €	1.069,29 €	16.039,34 €	1.096,02 €	16.440,32 €
Dependiente Mayor	1.021,77 €	15.326,55 €	1.049,87 €	15.748,03 €	1.076,12 €	16.141,73 €
Dependiente	984,67 €	14.770,05 €	1.011,75 €	15.176,23 €	1.037,04 €	15.555,64 €
Ayudante	947,63 €	14.214,46 €	973,69 €	14.605,36 €	998,03 €	14.970,49 €
Jefe Administrativo o de contabilidad	1.169,96 €	17.549,35 €	1.202,13 €	18.031,96 €	1.232,18 €	18.482,76 €
Operador de máquinas contables	1.095,90 €	16.438,49 €	1.126,04 €	16.890,55 €	1.154,19 €	17.312,81 €
Oficial Administrativo	1.021,77 €	15.326,55 €	1.049,87 €	15.748,03 €	1.076,12 €	16.141,73 €
Auxiliar Administrativo	947,63 €	14.214,46 €	973,69 €	14.605,36 €	998,03 €	14.970,49 €
Personal de Caja	947,63 €	14.214,46 €	973,69 €	14.605,36 €	998,03 €	14.970,49 €
Profesional de Oficio	984,67 €	14.770,05 €	1.011,75 €	15.176,23 €	1.037,04 €	15.555,64 €
Conductor de primera	1.021,63 €	15.324,39 €	1.049,72 €	15.745,81 €	1.075,96 €	16.139,46 €
Conductor de segunda	984,67 €	14.770,05 €	1.011,75 €	15.176,23 €	1.037,04 €	15.555,64 €
Mozo	947,63 €	14.214,46 €	973,69 €	14.605,36 €	998,03 €	14.970,49 €
Control de Accesos	966,18 €	14.492,72 €	992,75 €	14.891,27 €	1.017,57 €	15.263,55 €
Personal de Limpieza	947,63 €	14.214,46 €	973,69 €	14.605,36 €	998,03 €	14.970,49 €
<b>Contratos en formación:</b>						
Formación de 1er año.	886,67 €	13.300,00 €	886,67 €	13.300,00 €	886,67 €	13.300,00 €
Formación de 2º año	886,67 €	13.300,00 €	886,67 €	13.300,00 €	886,67 €	13.300,00 €