

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

**7119 Resolución de 30 de noviembre de 2023 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Comercio de Alimentación (detallista, supermercados y autoservicios de alimentación).**

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 30/01/0360/2023; denominado Comercio de Alimentación (detallista, supermercados y autoservicios de alimentación); código de convenio nº 30000265011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 25/10/2023 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, 30 de noviembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

**Texto del convenio colectivo de Detallistas, Supermercados y  
Autoservicios de Alimentación de la Comunidad Autónoma de la Región  
de Murcia**

**Capítulo I**

**Ámbito de aplicación**

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

El presente Convenio Colectivo, obligará a todas las empresas y personas trabajadoras que se dediquen a la actividad de Comercio Menor de productos de Alimentación, Supermercados o Autoservicios.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todas las empresas y personas trabajadoras, exceptuando únicamente las actividades reseñadas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**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 SUPERMUR, Asociación Empresarial de la Región de Murcia y por la parte de las personas trabajadoras, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y la Federación de Servicios de CCOO.

**Artículo 3.- Ámbito territorial**

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en todas las empresas con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Murcia.

**Artículo 4.- Ámbito temporal: Vigencia, prórroga y denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M. Su vigencia se extenderá hasta el 31-12-2025

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 Paritaria.

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.

Conforme a lo previsto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

## 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 las personas trabajadoras 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 laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.802 horas anuales de trabajo efectivo.

Las empresas que permanezcan abiertas al público 48 horas semanales, compensarán a las personas trabajadoras que hayan realizado la totalidad de dichas horas con un día de descanso a disfrutar en la fecha que las partes acuerden o, en defecto de acuerdo, en la semana inmediatamente posterior.

Se podrá distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año, conforme a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 8.- Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria fijada en el artículo 7 del presente Convenio ya sean normales o por inventario, ventas especiales, festivos, nuevas aperturas, etc., se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria o compensada con descanso.

Valor hora ordinaria = total retribuciones anuales / 1802 horas

#### Artículo 9.- Horas complementarias

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial podrán pactar la realización de horas complementarias hasta un máximo del 30% de las horas ordinarias contratadas, sin que en ningún caso se pueda superar la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable o, en su defecto, la jornada prevista en el artículo 7 de este Convenio.

#### Artículo 10.- Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales, salvo pacto en contrario. Las vacaciones se programarán de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y la dirección de la empresa.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

### **Artículo 11.- Licencias**

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente, y por una sola vez.

b) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica. Se tendrá derecho al disfrute de seis horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica de hijos menores de 18 años.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, la licencia será de un día, o dos días si se necesita realizar un desplazamiento al efecto.

e) Un día por traslado de domicilio habitual. Dos días si el traslado se realiza a localidad que diste más de 100 km. de la de origen.

f) 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 periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por lactancia de hijo menor de nueve meses, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. 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 la persona trabajadora, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Un día por asuntos propios, sin necesidad de justificación, no pudiéndose acumular a vacaciones.

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

#### **Artículo 12.- Ausencias**

La persona trabajadora que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada no realizada o no percibirá el salario correspondiente al tiempo no trabajado.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

#### **Artículo 13.- Excedencias**

En cuanto a excedencias, se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 14.- Definición de grupos profesionales y especialidades**

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
Ayudante.	Dependiente	Titulado de grado superior
Mozo	Viajante	Titulado de grado medio
Mozo Especializado.	Corredor de plaza	Director
Personal de limpieza	Auxiliar Administrativo	Encargo General
Formación de 1.º año	Profesional de Oficio de 1.ª	Jefe de Personal
Formación de 2.º año	Profesional de Oficio de 2.ª	Jefe de Compras/Ventas
Formación de 3.º año	Contable	Jefe de Sucursal
	Oficial Administrativo	Jefe de Almacén
	Cajero/a	Jefe de Sección
		Jefe de Administración
		Encargado/a de tienda

#### **Grupo I**

##### **Ayudante**

Es la persona trabajadora que, habiendo realizado el aprendizaje, ayuda a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta y mantendrá el orden y la limpieza de los artículo y utensilios del puesto de trabajo.

Si con carácter permanente el Ayudante realiza funciones específicas de dependientes, se le reconocerá esta especialidad con la retribución correspondiente a Dependiente.

##### **Mozo/Moza**

Es la persona trabajadora que efectúa el transporte, carga y descarga de la mercancía dentro o fuera del establecimiento y, por procedimientos manuales o mecánicos, hace o deshace paquetes y mantendrá el orden y la limpieza de los artículos y utensilios del puesto de trabajo.

#### Mozo/Moza Especializado/a

Es la persona trabajadora que ha llevado a cabo tareas de mozo durante dos años y al que, además de poder continuar con dichas funciones, se le puede encargar trabajos concretos y determinados que, sin precisar conocimientos propios de un oficio, requieren de cierta experiencia y mantendrá el orden y la limpieza de los artículos y utensilios del puesto de trabajo.

#### Personal de limpieza

Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales y de su equipamiento.

### **Grupo II**

#### Dependiente

Es el empleado con conocimientos amplios de venta en secciones de carnicería, charcutería, pescadería, frutería, etc. Que conoce las características de los productos en cuanto a calidades, conservación despice, variedades y puede orientar a los clientes sobre la forma de manipular, conservar e incluso preparar dichos productos. Igualmente, podrá realizar funciones de empaquetado y cobro de los artículos vendidos y colabora en el recuento de las mercancías, orden, marcaje y limpieza de los artículos. Informará a sus superiores de las incidencias producidas en la venta y mantendrá el orden y la limpieza de los utensilios y del puesto de trabajo.

#### Profesional de oficio de 1.<sup>a</sup>

Es el profesional que realiza trabajos que requieren conocimientos específicos de una profesión, realizan con plena autonomía y responsabilidad las funciones encomendadas por sus superiores y pueden dirigir a otros dependientes y oficiales de segunda, según el caso. Se incluyen en esta especialidad a los conductores que tengan encomendada la conducción de vehículos que precisen licencia de la clase C o mayor y mantendrá el orden y la limpieza de los utensilios del puesto de trabajo y mantenimiento rutinario de los vehículos que se encomienda.

#### Profesional de oficio de 2.<sup>a</sup>

Es la persona trabajadora que realiza trabajos que requieren conocimientos específicos de un oficio. Se incluyen los conductores que tengan encomendada la conducción de vehículos que precisen licencia inferior a la clase C y mantendrá el orden y la limpieza de los utensilios del puesto de trabajo y mantenimiento rutinario de los vehículos que se encomiendan.

#### Cajero/a

Es la persona trabajadora que lleva a cabo el cobro de la mercancía, informa a los clientes sobre las diferentes opciones de compra, gestiona devoluciones u otras operaciones de venta, empaqueta y efectúa arqueos y el control de los ingresos, manteniendo el orden y la limpieza de los artículos, utensilios y mobiliario del puesto de trabajo.

### **Grupo III**

#### Encargado/a de tienda

Es la persona trabajadora que se responsabiliza de la tienda, dirige al resto de personal, controla las existencias, gestiona los pedidos, organiza el inventario, administra los ingresos, lleva a cabo cuantas tareas de responsabilidad exijan las circunstancias y, en general, cumple y hace cumplir las directrices que le ha señalado la dirección. La persona trabajadora que desarrolle las citadas funciones en ausencia del encargado, percibirá las retribuciones correspondientes a esta especialidad por el tiempo que las desarrolle.

## Capítulo IV

### Condiciones económicas

#### Artículo 14- Salario base

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el anexo I para cada una de las especialidades.

#### Artículo 15.- Antigüedad

Con efectos del día 31-12-95, quedó suprimida la percepción por promoción económica, también llamada premio por antigüedad.

No obstante, las personas trabajadoras que en la citada fecha tuvieran reconocido el citado premio de antigüedad, consolidaron la cantidad abonada por tal concepto, quedando congelado su importe, siendo abonado como complemento personal, no revalorizable y no absorbible.

#### Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias

Las empresas abonarán a su personal en concepto de pagas extraordinarias de Verano y Navidad, el importe de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de Convenio y serán abonadas los días 30 de Junio y 24 de Diciembre, respectivamente.

#### Artículo 17.- Participación en beneficios

Las empresas establecen en favor de sus trabajadores un régimen de participación en beneficios, consistente en una gratificación extraordinaria de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de Convenio. Su abono se realizará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo.

#### Artículo 18.- Gratificación del Santo Patrón

Con motivo de la festividad del Santo Patrón, San Miguel Arcángel, el 29 de septiembre, las empresas afectadas por el presente Convenio satisfarán a sus trabajadores, la víspera del mismo, una gratificación de 15 días de salario base, antigüedad y pluses de Convenio.

#### Artículo 19.- Prorrates de gratificaciones

Todas las gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

#### 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. Cuando los medios técnicos de la empresa lo permitan, se podrá remitir el recibo oficial de salarios por medios telemáticos al trabajador.

#### Artículo 21.- Dietas y kilometraje

a) Dietas: en concepto de dietas se aplicará la modalidad de gastos normales a justificar debidamente por la persona trabajadora.

b) Kilometraje: En concepto de kilometraje se compensará al trabajador, por desplazamiento fuera del lugar habitual de trabajo, con la cantidad de 0.19 € por kilómetro cuando los desplazamientos se efectúen en vehículo propiedad de la persona trabajadora.

## Capítulo V

### Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social

#### Artículo 22.- Complemento de incapacidad temporal

En caso de contingencias profesionales o enfermedades graves 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, la persona trabajadora 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 importe íntegro de su salario, con los incrementos a que hubiera lugar con razón del 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 del año natural, se complementará, hasta el 75% del salario los cuatro primeros días, y el resto al 100%.

La segunda baja, dentro del mismo año natural, se complementará hasta el 70% los cuatro primeros días y el resto hasta el 85%.

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

La persona trabajadora 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 23.- Vacaciones complementarias por cese voluntario por edad

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán vacaciones retribuidas a aquellos trabajadores que, con quince años de antigüedad en la misma, se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este Convenio.

A los 60 años, 7 meses de vacaciones

A los 61 años, 6 meses de vacaciones

A los 62 años, 5 meses de vacaciones

A los 63 años, 4 meses de vacaciones

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario base y complementos salariales que perciba el trabajador en el momento de su jubilación. Para su percepción habrá de solicitarse, de acuerdo con la empresa, en el plazo de los tres meses anteriores a la fecha de jubilación.

#### Artículo 24.- Complemento por defunción

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, con un mínimo de antigüedad de dos años, la empresa satisfará a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades de su salario base y complementos salariales.

#### Artículo 25.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente

Dentro del plazo de 90 días, contados a partir de la publicación del presente Convenio en el B.O.R.M., las empresas estarán obligadas a concertar la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez o Muerte de las personas trabajadoras producidos como consecuencia de Accidente de Trabajo, en la cuantía de 14.321,03 € para cada uno de los supuestos.



### **Artículo 26.- Prestaciones familiares**

Las personas trabajadoras que acrediten tener a su cargo hijos o familiares disminuidos físicos o psíquicos, en porcentaje igual, o superior, al 33 por ciento, recibirán de la empresa una cantidad de 31'92 € por persona y año. Las personas trabajadoras que acrediten tener hijos con edades comprendidas entre los 4 y los 16 años, percibirán de la empresa una cantidad de 27'66 € por hijo y año, como ayuda a material escolar

## **Capítulo VI**

### **Contratación y fomento de empleo**

#### **Artículo 27.- Contrato fijo discontinuo**

Conforme a lo previsto en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos fijos discontinuos en la modalidad de tiempo parcial.

#### **Artículo 28.- Periodo de prueba**

Se podrá concertar un periodo de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales que figuran en el artículo 13.

Grupo III: Seis meses.

Grupo II: Tres meses.

Grupo I: Tres meses

## **Capítulo VII**

### **Comisión Paritaria**

#### **Artículo 29.- Composición y funciones**

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

Dicha Comisión estará formada por seis personas, tres vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Velar por el cumplimiento de los pactos en él contenidos.
- c) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.
- d) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a una mayor eficacia y respeto a lo convenido.

#### **Artículo 30.- Mediación en conflictos colectivos de interpretación**

Será requisito previo al ejercicio de la acción de Conflicto Colectivo derivado de la interpretación de lo pactado en el presente convenio, someter la controversia a mediación de la Comisión Paritaria.

El dictamen deberá ser emitido en el plazo máximo de 20 días naturales. Transcurrido este plazo sin acuerdo, quedará expedita la vía administrativa o judicial.

#### **Artículo 31.- Normas de funcionamiento**

La Comisión se reunirá, previa convocatoria, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días, pudiendo ser asistidos por uno o varios asesores con voz, pero sin voto.

Cuando se trate de alguna cuestión que afecte concretamente a empresas o trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos deberán ser oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones, siendo ocupado su puesto por otro vocal nombrado por la representación afectada.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple de votos siendo necesaria la paridad entre las representaciones de trabajadores y empresarios asistentes.

En caso de que no se pudiera llegar a acuerdos en el seno de la Comisión, ésta podrá someter la controversia a mediación o arbitraje, sin perjuicio de las competencias de la Jurisdicción del Orden Social.

## **Capítulo VIII**

### **Acción sindical**

#### **Artículo 32.- Garantías sindicales**

Las personas trabajadoras afectados por este Convenio tendrán todos los derechos y deberes sindicales recogidos en la legislación vigente.

A requerimiento de las personas trabajadoras o Sindicato firmante de este Convenio, las empresas descontarán a sus trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. Los interesados en la realización de tal operación remitirán a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

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.

#### **Artículo 33.- Comité Intercentros**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de constituir un Comité Intercentros en las empresas afectadas por el presente Convenio. Dicho comité tendrá la facultad de resolver todas aquellas materias de su competencia que afecten a más de un centro de trabajo.

El referido Comité tendrá una duración máxima de un año, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico periodo que, bien a nivel de empresa, bien a través de los futuros convenios colectivos, se pacte entre las partes social y empresarial.

Estará compuesto por un máximo de 13 miembros en función del número total de trabajadores con arreglo a la escala siguiente:

<u>Trabajadores</u>	<u>Miembros</u>
De 50 a 100	3
De 101 a 250	5
De 251 a 500	7
De 501 a 750	9
De 751 a 1.000	11
De 1.000 en adelante	13

Así también los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En todo caso, deberá guardar la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en cada empresa. A tal efecto, el colectivo total de representantes (miembros de Comité o Delegados de Personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores homogéneos con representación, y cada grupo designará el número de miembros del Comité Intercentros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

- Todas las encomendadas a los Comités de Empresa y Delegados de Personal en el Estatuto de los Trabajadores, con sujeción a la normativa vigente.
- Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto "motu proprio" como por imposición de la normativa vigente y futura, a los representantes de las personas trabajadoras, acusando recibo de las mismas.
- Facultad de dirigir a la empresa todas aquellas comunicaciones, notificaciones y documentos sobre cuestiones que se planteen y afecten a más de un centro de trabajo.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

## **Capítulo IX**

### **Disposiciones varias**

#### **Artículo 34.- Prendas de trabajo**

Todo trabajador afectado por este Convenio recibirá a su entrada al trabajo y cada año, dos uniformes o prendas adecuadas a su trabajo. Por prendas adecuadas se entenderá camisa y pantalón o falda, o bata. También se entregarán aquellas prendas que por la especialidad del trabajo sea exigida por la legislación vigente. Si la empresa obligara la utilización de un tipo de calzado concreto, vendrá obligada a facilitarlo a las personas trabajadoras.

#### **Artículo 35.- Quebranto de moneda**

Al personal que maneja dinero no se le exigirán responsabilidades, siempre que las diferencias de arqueo se encuentren dentro de unos límites normales y no se convierta en práctica habitual.

**Artículo 36.- Vigilancia de la salud**

Las empresas deberán llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 37.- Formación de los delegados de prevención**

Los Delegados de Prevención deberán recibir del empresario los medios y la formación necesarios para el ejercicio de sus funciones preventivas. A tal efecto se destinarán, al menos, veinte horas durante el primer año de nombramiento como Delegado y cinco horas para los años sucesivos.

Conforme al artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el tiempo destinado a la formación, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

**Artículo 38.- Economato**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, previo acuerdo con la empresa, podrán beneficiarse de los productos de su empresa a precio de coste (sin beneficio comercial) por cantidad máxima de 133'54 € mensuales.

**Disposiciones adicionales**

**Primera.-** En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo que disponga el Acuerdo Marco Estatal.

**Segunda.-** El domicilio de la Comisión Paritaria, a efecto de notificaciones, se establece en cualquiera de los que se mencionan:

SUPERMUR, C/ Alonso de Ojeda, 4 de Murcia

U.G.T. C/ Santa Teresa, 10 de Murcia

CC.OO., C/ Corbalán, 4 de Murcia

**Tercera.-** Los miembros de la Comisión Paritaria serán designados por cada una de las partes sindical y empresarial.

**Cuarta.-** La Comisión Paritaria, llevará a cabo un estudio sobre la incidencia que tienen en el sector los periodos de incapacidad temporal inferiores a 15 días, al objeto de analizar y, en su caso, arbitrar medidas para reducir el absentismo.

**Quinta.-** Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, publicado en el BORM de 27-01-21, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

**Sexta.- 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 OMAL (Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de Murcia), en plazo de los quince días siguientes al pronunciamiento de la Comisión Paritaria. Si tampoco se alcanzara acuerdo en la OMAL, 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.

#### **Séptima.-. Negociación colectiva para el año 2026**

La Comisión Negociadora del presente convenio se compromete a constituir la mesa e iniciar la negociación del Convenio para el año 2026, antes del 20 de diciembre de 2025.

#### **Octava. Incremento salarial**

Se adjunta tabla salarial con las retribuciones pactadas para los años 2023, 2024 y 2025, que contempla la subida pactada para cada una de las especialidades. Los salarios correspondientes al año 2023 tendrán efectos desde el 01-06-23, debiendo abonarse los atrasos dentro de los dos meses siguiente a la publicación del convenio en el BORM.

Por la parte empresarial,

En representación de SUPERMUR, Asociación Empresarial de la Región de Murcia:

Fdo.: Gonzalo Escribano Tórtola

Fdo.: Paloma García Bueno

Fdo.: Damián Paredes Paredes

Fdo.: M.<sup>a</sup> Victoria González Pla

Por la parte social,

Fdo.: Antonio Bolarín Ruiz

Fdo.: M.<sup>a</sup> Teresa Fuentes Rivera

UGT

CCOO