



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Gestmar 1 Alimentación, SL". (2018061797)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Gestmar 1 Alimentación, SL", —código de convenio 06100402012018— que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2018, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por la Delegada de Personal en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 20 de junio de 2018.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
GESTMAR 1 ALIMENTACIÓN, SL

La negociación de este convenio ha sido realizada, de una parte, en nombre de la empresa, por don Rafael Marín Moreno, como Administrador único de la empresa Gestmar 1 Alimentación, SL; de otra, en nombre de los trabajadores, por doña María López Almoril, como Delegada de personal.

Ambas partes han conestado con asesoramiento jurídico en la negociación y formalización de este convenio, reconociéndose mutuamente plena representación y capacidad jurídica, y habiendo participado con transparencia y buena fe para la formalización del presente acuerdo.

TEXTO ARTICULADO

***Artículo 1. Ámbito territorial.***

El presente convenio colectivo resultará de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa en la Provincia de Badajoz, tanto los existentes en la actualidad como a los que pudieran crearse en el futuro.

***Artículo 2. Ámbito funcional y partes firmantes.***

Este convenio colectivo fija las normas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa Gestmar 1 Alimentación, SL, y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial de aplicación.

A tenor de lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, este convenio colectivo ha sido negociado y firmado entre el Administrador social por la empresa y la Delegada de Personal por los trabajadores.

***Artículo 3. Ámbito personal.***

Este convenio afecta a todos los trabajadores que mantengan relaciones laborales con la empresa a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo, quedando excluidas de su aplicación tanto las relaciones laborales de carácter especial, como aquellas prestaciones de servicios que no tengan la consideración de laborales.

***Artículo 4. Ámbito temporal y Denuncia.***

El Convenio colectivo entrará en vigor al día 1 de enero de 2018, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020.



Sin perjuicio de lo establecido legalmente, particularmente en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de denuncia por alguna de las partes, ésta deberá ser notificada por escrito con una antelación de 15 días y comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo, no obstante lo cual, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo hasta la firma del siguiente convenio.

De no existir denuncia el convenio se considerara prorrogado año a año, con la excepción del salario que será incrementando con el IPC que publique el INE para el año anterior.

#### ***Artículo 5. Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

#### ***Artículo 6. Compensación y absorción.***

Las concesiones y mejoras pactadas, constituyen un conjunto inalterable a los efectos de su aplicación y serán compensadas en su totalidad con las que tuvieran establecida la empresa, sea cualquiera la procedencia jurídica de ellas, disposición legal, jurisprudencia, pacto colectivo o individual, uso o costumbre o cualquier otra cosa.

Las mejoras de este convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo.

#### ***Artículo 7. Garantía personal.***

La empresa respetará aquellas situaciones personales en las que los interesados estén beneficiados y mejorados en relación con el presente convenio, no pudiendo entenderse por analogía a situaciones parecidas o similares, y en ningún caso se considerarán que dichas mejoras correspondan al puesto desempeñado, sino que en todo momento serán consideradas como personalísimas.

#### ***Artículo 8. Adhesión al ASEC-EX.***

Las partes acuerdan que para caso de conflictos en orden a la interpretación o cumplimiento de este convenio se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por 4 vocales, 2 designados por la empresa y dos designados por la representación de los trabajadores.

Por la empresa, inicialmente, se designa a don Rafael Marín Moreno y don Fernando Carmona Méndez, señalando como domicilio a efectos de notificaciones el domicilio social de la empresa.



Por la representación de los trabajadores, inicialmente, se designa a doña María López Almoril y doña María Dolores Cardoso Guisado, señalando como domicilio a efectos de notificaciones el del centro de trabajo.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando siendo convocada con al menos cinco días de antelación, mediante escrito con acuse de recibo, asista a la misma 3/4 de sus miembros. En la convocatoria se hará constar el Orden del día de los asuntos a tratar. La Comisión se reunirá al menos una vez al año para valorar el cumplimiento del convenio y adoptar cuantas adaptaciones resulten precisas por cambios normativos.

Las decisiones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría.

Las partes acuerdan que para caso de conflictos en orden a la interpretación o cumplimiento de este convenio se someterán, en los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento, a la intervención del Servicio Regional de Mediación de Extremadura, particularmente cuando el conflicto afecte a las siguientes materias:

1. Contenciosos entre empresa y trabajadores incordiados en el artículo 153 de la Ley de la Jurisdicción social.
2. Contencioso nacido en todo proceso de negociación de Convenio o acuerdo colectivo que por afectar a temas sustanciales provoquen el bloque de la negociación durante al menos 6 meses desde el inicio de la misma.
3. Contenciosos que provoquen la convocatoria de huelga o que se susciten con ocasión de la misma en materia de seguridad y mantenimiento.
4. Contenciosos surgidos en los períodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

El sometimiento a la mediación del Servicio Regional de Mediación de Extremadura constituye una obligación libremente asumida por las partes, que no precisará acuerdo o sometimiento individualizado para cada conflicto que pudiera surgir, y constituirá además requisito previo para el ejercicio de acciones ante la Jurisdicción social.

#### **Artículo 9. Retribuciones mínimas.**

Las retribuciones del presente convenio son mínimas.

#### **Artículo 10. Salarios.**

1. Las retribuciones de los trabajadores en el año 2018 son las que aparecen reflejadas en la Tablas salariales que se incorporan como anexo I a este convenio.

Para el año 2019 y 2020 se establece una subida salarial igual al de IPC general anual que publique el INE con referencia al año anterior, teniendo carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada uno de los años.



2. En concepto de antigüedad los trabajadores percibirán un 5 % del salario base por cuatrienio.
3. Se establece para 2018 un plus de transporte anual de 330 € que se abonará a los trabajadores en once mensualidades de 30 €, para todos los trabajadores afectados por este convenio. En los ejercicios 2019 y 2020 este plus se incrementará en el mismo % que se incremente el salario, de conformidad con los IPC que publique el INE. El abono del plus será único para todos los trabajadores, con independencia del puesto o jornada que desarrollen.

**Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad de salario base de convenio, antigüedad y plus de domingos y festivos cada una, pagaderas en marzo, julio y diciembre. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- a) La de marzo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- b) La de julio, del 1 de julio anterior al 30 de junio del año en el que se perciba.
- c) La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de las mismas se realizara los días 15 de cada uno de los meses indicados.

Las empresas, podrán de acuerdo con los trabajadores, prorratear proporcionalmente entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias.

**Artículo 12. Anticipo.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago un anticipo a cuenta de hasta el 25 % de la retribución devengada.

**Artículo 13. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutaran de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de 30 días naturales, que podrán ser fraccionados en dos períodos. El comienzo de las mismas no podrá comenzar coincidiendo con domingos y festivos. Las empresas y los representantes de los trabajadores vendrán obligados a confeccionar un calendario de vacaciones antes del día 10 de Enero de cada año, caso de no haber acuerdo con los trabajadores, será por orden de antigüedad, rotativa en años posteriores y de acuerdo con la legislación, pudiendo limitar la empresa un disfrute máximo de 15 días en aquéllos periodos que resulten de máxima actividad.

**Artículo 14. Trabajo en Domingos y/o festivos.**

Dado que la mayor actividad de la empresa se desarrolla o coincide con el cierre de las grandes superficies, la distribución de la jornada ordinaria podrá realizarse en cualquier día de la semana, por lo que queda autorizada la apertura de los centros de trabajo durante todos los domingos, festivos y días de ferias locales. A tal fin, los cuadrantes de trabajo establecerán turnos y repartos rotativos entre la plantilla, de manera que exista un reparto equitativo de la carga de trabajo en esos días.

La retribución del trabajo en días festivos se realizará a través de un Plus específico, de igual denominación (de Domingos y Festivos), cuya cuantía se fija en 840 € anuales, que será abonado en las 12 mensualidades de trabajo a razón de 70 €/mes, operando la correspondiente revisión salarial a partir del año 2.019. Todo ello sin perjuicio del descanso semanal y del otorgamiento de un día adicional de descanso en el supuesto de festivos.

**Artículo 15. Indemnizaciones.**

La empresa asume la obligación de contratar una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las siguientes cuantías.

Muerte y Gran Invalidez: 24.000 €.

Invalidez Permanente Absoluta: 23.000.

Invalidez Permanente Total: 18.000 €.

Invalidez Permanente Parcial: 9.000 €.

**Artículo 16. Horas extraordinarias.**

Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la suspensión de las horas extraordinarias habituales.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las horas extraordinarias estructurales a petición del trabajador podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso o retribuidas monetariamente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, exceptuando los casos que sean originados por causas de fuerza mayor.

La hora extraordinaria se abonará con el 75 % de recargo, si se efectúa en horario nocturno a partir de las diez de la noche con un recargo de 100 % y si se efectúa en domingos o festivos con un recargo del 150 %.

**Artículo 17. Licencias retribuidas.**

Todas las licencias retribuidas contempladas en el presente artículo se le otorgarán a aquellas parejas de hecho que conformen una unidad familiar.

Todas las licencias reconocidas en este artículo se contarán como trabajo efectivo.

Los trabajadores disfrutaran de 15 días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

Por nacimiento de hijos, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de hasta el segundo, 2 días. Este permiso se elevará a 4 días en el supuesto de necesidad de desplazamiento fuera de la localidad.

En enfermedad grave con hospitalización el trabajador podrá disfrutar de este permiso de forma discontinuada, previo mutuo acuerdo empresa y trabajador.

1 día por traslado de domicilio.

**Artículo 18. Jornada.**

La jornada anual se fija en 1.800 horas, con un cómputo semanal de 40 horas. No obstante, por necesidades organizativas la empresa podrá establecer una jornada máxima de nueve horas y mínima de 3 horas, sin que en ningún caso se sobrepase el límite semanal.

En el supuesto de que la Jornada diaria no exceda de cuatro horas se desarrollará de manera continuada; por otra parte, en caso de jornada partida existirá un descanso mínimo de dos horas entre ambos períodos.

El descanso semanal será de, al menos, 1 día y medio de forma continuada. En los supuestos de Jornada diaria continuada superior a 6 horas, existirá un descanso de 15 minutos.

La distribución de la jornada se efectuará a nivel de empresa con carácter general. Durante el primer trimestre del año natural la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores los modelos de cuadros horarios laborales generales anuales, que contemplarán los calendarios de vacaciones anuales de la plantilla, atendida la petición cursada por los trabajadores y valorando las necesidades de la empresa para atender los períodos de máxima actividad.

Como mínimo trimestralmente los trabajadores conocerán el momento en que deben prestar el trabajo, particularmente la jornada ordinaria que se desarrolle en domingos y festivos. En dicha distribución se podrá tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y momentos del año, pudiendo ampliarse el número de horas ordinarias diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.



La planificación de la jornada efectuada en los términos anteriores podrá ser variada por la empresa para atender situaciones extraordinarias, como ausencias no previstas de trabajadores para su sustitución. La comunicación del cambio se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia del mismo, respetándose el preaviso que establezca la legalidad vigente.

**Artículo 19. Calendario Laboral.**

Los Calendarios laborales deberán contener como mínimo:

- Horario de trabajo diario del Centro de Trabajo.
- Jornada semanal de trabajo de cada puesto, asignando tantos turnos, como sean necesarios para la cobertura de dichos puestos.
- Descansos semanales y entre jornadas.

**Artículo 20. Horario de apertura.**

Los establecimientos de la empresa firmantes de este convenio, tantos los existentes a la fecha, como lo que puedan abrirse en el futuro, tendrán un horario de apertura de 8 a 22 horas todos los días.

**Artículo 21. Uniforme y ropa de trabajo.**

La empresa proveerá a todos los trabajadores que se rigen por el presente convenio de los uniformes y otras prendas que resulten necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo que se vaya a desarrollar según la categoría, que regulan conocidas y típicas en la realización de las distintas actividades que comprenden, a razón de dos prendas por año.

**Artículo 22. Nocturnidad.**

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se abonarán con un recargo del 25 % sobre el valor del salario base más antigüedad.

**Artículo 23. Categorías profesionales.**

Jefe de Sección/Responsable tienda. Es la persona que tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos de la sección/tienda, que tenga encomendada, siempre que tenga personal a su cargo.

Dependiente. Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en



sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías y asumirá la colocación, reposición y embalaje de las mismas, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos, cuidando y acometiendo las tareas de limpieza la tienda.

Además de ello efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes y los reparte.

Dentro de su cometido se encuentra también las funciones de cobro de las ventas de la tienda y cuadre de su caja al finalizar la jornada laboral.

Auxiliar Administrativo. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados de liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolos en seis.

Aprendiz. Es el trabajador mayor de 16 años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario a la vez que utiliza su trabajo se obliga a iniciarlo prácticamente por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de la dependiente mercantil, con los correspondientes cursos de formación.

Carnicero-Pescadero. Son los trabajadores que además de llevar a cabo las tareas de dependiente, e indistintamente de la categoría que ostenten, y del grupo profesional al que pertenezcan, realicen principalmente sus funciones en las secciones o departamentos de carnicería o pescadería.

Charcutero. Aquel trabajador que desarrolla su actividad laboral principalmente en la sección de charcutería.

Conductor-repartidor. Es el trabajador que independientemente del tipo de carné que ostente, además de conducir el vehículo correspondiente, realice tareas consistentes en el reparto de mercancía.

Mozo. Es el trabajador que efectúa el transporte de mercancías dentro o fuera del establecimiento, realiza los paquetes y pedidos y los reparte; realiza la reposición de mercancía y colabora con los dependientes en todos los cometidos de la tienda.

#### ***Artículo 24. Trabajo temporal.***

Las empresas intentarán tener plantillas con un máximo del 20 % de contratación temporal. Asimismo, el contrato para obra o servicio determinado tendrá una duración máxima de 12 mensualidades.

**Artículo 25. Salud laboral y vigilancia de la salud.**

1. Las partes firmantes del presente convenio Colectivo, se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los objetivos que se persiguen son:

- a. Integrar la seguridad y salud laboral en el sistema productivo mediante la participación de todos los estamentos de la empresa: dirección, mandos, trabajadores y representantes sindicales.
  - b. Reducir el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.
  - c. Mejorar las condiciones de trabajo de las plantillas laborales, sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
  - d. Concienciar y sensibilizar a todas las partes.
2. Se realizará un plan anual de prevención en el que será escuchada la representación de los trabajadores.
  3. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, dependiendo de las funciones de la actividad desempeñada, ha de prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral y los posibles efectos para los estados de embarazo y lactancia natural.
  4. A todos los trabajadores/as se le ofrecerá la posibilidad de realizarse un reconocimiento adecuado a los riesgos a los que estuviera sometido en su puesto de trabajo. Tendrán carácter voluntario, salvo en los casos en los que legalmente esté reconocida la obligatoriedad, siendo en tales casos obligatorias aquellas pruebas médicas recogidas en los protocolos oficiales destinadas a determinar el efecto de dicho riesgo sobre la salud de la persona que estuviera afectada. El resultado del mismo será notificado a la persona en cuestión y la empresa dispondrá de los listados de aptitudes de los trabajadores/as, debiendo ser remitidos al delegado/a de prevención.

Serán por cuenta de la empresa los gastos asociados a la vigilancia de la salud, y el tiempo invertido en el desarrollo de las pruebas médicas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Las pruebas médicas se realizarán preferentemente a lo largo de la jornada laboral y en el caso de no poder ser así, se descontará de la misma el tiempo necesitado para ello. En caso de desplazamiento, se abonarán a los trabajadores los gastos.

**Artículo 26. Igualdad de trato.**

Las partes firmantes del presente convenio, empresa y representación de los trabajadores, declaran su intención de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no-discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente de la Unión Europea y nacional, y jurisprudencia que las interpreta.

De manera especial se perseguirá la igualdad en:

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

Así mismo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada, cuya duración y horario será elegido por la misma. Si como consecuencia de la violencia sufrida, la trabajadora se viera precisada a modificar su domicilio o centro de trabajo, caso de que existiera otro en la empresa, tendrá derecho preferente dentro de su categoría en los términos establecidos en la ley.

En cualquier caso, de conformidad con lo establecido en la citada norma, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia, cuya duración será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

**Artículo 27. Conciliación de la vida familiar.**

La mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto que se justificará ante la empresa mediante prescripción facultativa.

La mujer embarazada tendrá derecho a la confección del calendario de vacaciones, a priorizar su turno vacacional. En esta materia será de aplicación, cualquier disposición legal en la materia que se encuentre vigente.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla



nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Los trabajadores y trabajadoras por su voluntad, tendrán el derecho a sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 15 días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

**Artículo 28.**

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), Ley de Igualdad (RCL 2007, 586) y demás leyes concordantes.

**ANEXO I**

## TABLA SALARIAL 2018

Tabla 1

CATEGORÍA	SALARIO BASE
Responsable tienda	960,00 €
Dependiente /Auxiliar caja	890,00 €
Auxiliar Administrativo	890,00 €
Mozo	890,00 €
Aprendiz	650,00 €
Carnicero-Pescadero	975,00 €
Charcutero	975,00 €
Conductor-repartidor	890,00 €

• • •

