



## **CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 2025, 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 Alehu Express, SL. (2025063199)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Alehu Express, SL –código de convenio 06100942012025- que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (Delegado de Personal).

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, 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,

ACUERDA:

**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 agosto de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



## CONVENIO COLECTIVO ALEHU EXPRESS, SL

### **Preámbulo.**

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre la representación de la empresa Alehu Express, SL, y la representación legal de los trabajadores representada por el delegado de Personal. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan:

### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente convenio se aplicará en el centro de trabajo que la empresa Alehu Express, SL, tiene en la localidad de Badajoz, Avda. Ricardo Carapeto Zambrano, núm. 38, C.P. 06008 Badajoz.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

Este convenio se aplica al establecimiento y centro de trabajo que está sito en la localidad de Badajoz, Avda. Ricardo Carapeto Zambrano, núm. 38, C.P. 06008 Badajoz, que está gestionado por la empresa Alehu Express, SL.

### **Artículo 3. Ámbito personal y funcional.**

Se regirán por las disposiciones reguladas en este convenio todos los trabajadores de la empresa en el centro de trabajo recogido en el ámbito de aplicación.

Las partes firmantes del presente convenio 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 nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

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

**Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.**

El convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

**Artículo 5. Duración.**

La duración del presente convenio será desde el 1 de junio de 2025 al 31 de mayo de 2027. El presente convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de 15 días antes de su finalización. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo y a la representación empresarial y sindical. En caso de que el convenio no sea denunciado por ninguna de las partes, este se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado, excepto en lo referente a salarios y demás aspectos retributivos del mismo que se aumentarán según dispone el artículo 13 del presente convenio.

En caso de que el convenio sea denunciado este mantendrá la vigencia de todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo, incluida la subida salarial.

**Artículo 6. Compensación.**

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.

**Artículo 7. Absortividad.**

Las mejoras de este convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo, excepción de los que no sean absorbibles ni compensable.

**Artículo 8. 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 9. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y redacción de cuanto se refiere al texto del Convenio, y estará integrada por dos representantes, uno a elegir por la empresa y otro a elegir por la representación legal de los trabajadores entre los que ostenten este cargo.



Esta Comisión quedará válidamente constituida cuando estén las dos partes válidamente representadas. La convocatoria, se realizará con cuatro días de antelación como mínimo y con acuse de recibo. El domicilio de esta comisión se fija en:

Por la representación de los trabajadores se fija el domicilio en la sede del Sindicato UGT. Calle Cardenal Carvajal núm. 2, 2A. Badajoz. C.P. 06002 Badajoz.

Alehu Express, SL, tiene en la localidad de Badajoz, Avda. Ricardo Carapeto Zambrano, núm. 38, CP 06008 Badajoz.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de las cláusulas del presente convenio, serán sometidas a informe escrito de dicha Comisión.

Igualmente tendrá las competencias que los distintos artículos de este convenio le asignen.

Se acuerda que la citada Comisión Paritaria se reúna al menos dos veces anualmente, con la finalidad de adaptar las modificaciones legislativas que se produzcan y elevará sus propuestas a la comisión negociadora del convenio.

La comisión Paritaria para la toma de acuerdos vinculantes y por tanto válidos será necesario el acuerdo de las dos partes firmantes.

Cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá el examen previo del mismo por la comisión paritaria en el plazo máximo de dos meses desde su interposición. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado acuerdo, la parte demandante tendrá abierta la vía judicial o pondrá someterse a la mediación.

#### **Artículo 10. Período de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba durante tres meses, para contratos indefinidos y dos meses para los contratos temporales.

El cómputo del período de prueba pactado en el presente contrato quedará interrumpido en caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento y demás supuestos contemplados en lo establecido en el artículo 14.3 segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 11. Definición de categorías.**

Dependiente/a. Es el empleado/a 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 para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. En esta categoría se incluirá el dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios.

Responsable de Tienda. Es el que realiza de modo permanente en el centro trabajo/establecimiento, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Auxiliar Administrativo/a. 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.

Oficial Administrativo/a. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Mozo/a. Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendárseles también trabajos de limpieza del establecimiento.

Carnicero/a. Pescadero/a. Son los trabajadores/as que además de llevar a cabo las tareas de dependiente/a, 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/a. Aquel trabajador/a que desarrolla su actividad laboral principalmente en la sección de charcutería.

Frutero/a. Aquel trabajador/a que desarrolla su actividad laboral principalmente en la sección de frutería.

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



Auxiliar de caja. Aquel trabajador que realiza el cobro de las ventas de la empresa y cuadra su caja al finalizar la jornada laboral.

Reponedor/a. Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de esta por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará a los clientes sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que les sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

#### **Artículo 12. Operador de ordenador.**

Es quien tiene como principal misión manejar la unidad principal del mismo y requiere poseer conocimientos sobre técnicas y sistemas. Su categoría se asimila a la de Oficial Administrativo.

#### **Artículo 13. Definición de categorías.**

Las categorías que pudieran existir y que no estén contempladas en estos cuadros se asimilarán a las más parecidas atendiendo a las tareas realizadas, en caso de desacuerdo, decidirá la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 14. Compromiso de plantilla**

La empresa intentará tener plantillas con un máximo del 20 % de contratación temporal.

#### **Artículo 15. Retribuciones mínimas.**

Las retribuciones del presente convenio son mínimas.

#### **Artículo 16. Salarios.**

Los salarios serán lo establecidos en las tablas salariales anexas a este Convenio y las que en su caso se publiquen con posterioridad.

A partir del 1 de enero de cada año a partir de 2025 y hasta la finalización de este convenio se acuerda una subida salarial del 1% para cada periodo anual.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo cuyos salarios anuales no alcancen el SMI fijado en cada momento verán incrementado el mismo hasta alcanzar dicha cuantía.

#### **Artículo 17. Cláusula de revisión salarial.**

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de cada año de vigencia de este convenio sea superior al 1 % establecido para cada año, se revisarán actualizarse



los mismos tal y como consta en las tablas anexas a este convenio y el resto de los conceptos económicos establecidos, en dicho exceso, con un máximo del 0,5 %, con efecto del uno de enero de cada año. Los posibles atrasos de esa actualización serán abonados dentro del primer trimestre.

### **Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad 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 estas se realizará los días 15 de cada uno de los meses indicados. Estas pagas corresponderán a una mensualidad de salario base, antigüedad y plus de domingos y festivos.

La empresa, podrá de acuerdo con los trabajadores, prorratear proporcionalmente entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias, de no existir acuerdo entre las partes, la empresa de forma unilateral podrá prorratear la de marzo en doce mensualidades.

### **Artículo 19. Trabajo en domingos y/o festivos.**

Dada la situación especial generada y la jurisprudencia existente y dado que se ha firmado un nuevo convenio colectivo para el sector a nivel provincial Comercio de Alimentación de Badajoz (publicado en el Diario Oficial de Extremadura, núm. 17, de 27 de enero de 2025), las partes acuerdan que los trabajadores de la empresa afectada podrán trabajar hasta un máximo de 2 domingos al mes, los meses que dispongan de 4 domingos y 3 los meses que dispongan de 5 domingos. Una vez exista nuevo Convenio Provincial o Regional del Sector de Comercio se convocará a la Comisión Paritaria para la toma de decisión que convenga a las partes. Hasta que dicha Comisión Paritaria alcance un acuerdo, se aplicará lo dispuesto en este texto.

En cuanto a los festivos, los trabajadores disfrutarán del 50 % de ellos al año, esto es, 7 por año y podrán trabajar el otro 50 %.

La retribución de domingos y festivos será realizada a través de un Plus específico denominado Plus Salarial de Domingos y Festivos que será de 93,63 € al mes, con dependencia de la jornada contratada, todo ello sin perjuicio del descanso semanal legalmente establecido. Los trabajadores devengarán este complemento trabajen o no los festivos que se hace referencia.



Este plus experimentará a partir del uno de enero de 2025, la subida descrita en los artículos 16 y 17 de este Convenio.

Este plus, no podrá ser absorbible ni compensable con otros conceptos o subidas establecidas en este convenio o norma legal alguna, al retribuir una circunstancia especial de trabajo.

### **Artículo 20. 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.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda a la empresa analice conjuntamente entre la delegada de Personal, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

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 retribuidas monetariamente.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Realización de horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La dirección de la empresa informará mensualmente a la delegada de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por sección. Asimismo, en función de esa información y los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en los convenios colectivos.

La realización de horas extraordinarias, como establece el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador en su hoja de salario correspondiente.



El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35.5 del ET. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizará una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reduciría en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

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 21. Personal de cámaras frigoríficas.**

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo superior del 25 % como mínimo de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20 % de su salario de convenio.

#### **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. Plus de transporte.**

Se establece plus de transporte anual de 868,68 € que se abonará a los trabajadores en once mensualidades de 72,39 €. Esta subida no podrá ser absorbida ni compensada por cualquier otro concepto económico que se pueda establecer.

La empresa podrá abonar en 12 mensualidades a 71,98 € cada una. La cuantía del plus de transporte es única para todos los trabajadores, independientemente de la jornada laboral que realicen.

Este plus experimentará a partir del uno de enero de 2025, la subida descrita en los artículos 16 y 17 de este convenio.

#### **Artículo 24. Dietas.**

Se acuerda que la dieta completa quede en 24,00 euros y la media dieta en 13,00 euros. La pernoctación será por cuenta de la empresa, mediante la presentación de la correspondiente factura, teniendo potestad la empresa para elegir el lugar. Este concepto subirá en las mismas condiciones establecidas en los artículos 16 y 17 de este convenio.

**Artículo 25. Kilometraje.**

Aquellos trabajadores que usen para su desplazamiento por motivo de trabajo vehículo de su propiedad, se le abonará un kilometraje de 0,26 euros. Este concepto experimentará a partir del uno de enero de 2024 la misma subida porcentual que experimenten los conceptos salariales fijados en este convenio y que se describe en los artículos 16 y 17 de este convenio.

**Artículo 26. Antigüedad.**

En concepto de antigüedad los trabajadores percibirán un 5% del salario base por cuatrienio.

**Artículo 27. 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 50 % de la retribución devengada.

**Artículo 28. Calendario laboral.**

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Dicho calendario, se entregará con 15 días de antelación. Si el trabajador no conociese con la antelación debida su horario, se entenderá que continúa con el turno que venía realizando.

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.
- Los días Festivos e inhábiles.
- Descansos semanales y entre jornadas.

**Artículo 29. Jornada.**

Se establecerá una jornada anual de 1.800 horas. En cómputo semanal será de 40 horas.

La empresa podrá establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal. Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará, de forma continuada.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.



De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal, que podrá disfrutarse cualquier día de la semana, podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.

No obstante, los trabajadores no podrán ser programados como trabajo ordinario más de diez días consecutivos de trabajo, salvo que forme parte de una cadencia regular de concentración de tiempos de descanso o se trate de períodos de mayor actividad del año, que deberán ser comunicados previamente a la representación de los trabajadores, en cuyo caso el límite será de 11.

La interrupción en jornadas partidas, salvo pacto de las partes, será al menos de dos horas y como máximo de cinco horas.

La empresa tendrá en el ámbito funcional del presente convenio tendrá la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con un crédito anual de 180 horas, equivalentes a un 10 % de la jornada anual.

La flexibilización, consistirá en la posibilidad que tendrá el empresario de ampliar la jornada hasta un máximo de 10 horas diarias para los contratos a jornada completa y de 5 horas como máximo para los contratos iguales o inferiores a los contratos de media jornada, respetando en todo caso las 12 horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, así como el día y medio de descanso establecidos en el presente texto. El exceso de horas provocado por dicha ampliación deberá ser compensado dentro de los tres meses siguientes al que tuvo lugar, acumulado preferiblemente en jornadas completas.

### **Artículo 30. Vacaciones.**

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.
2. Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de estos a la representación legal de los trabajadores.
3. La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas que acuerde la empresa y la representación legal de los trabajadores, respetando la legislación vigente superior que le sea de aplicación.

Períodos de disfrute:

- a) Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, quince días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la Em-



presa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional, esta circunstancia podrá ser acordada por la empresa y los trabajadores.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.

De ambos periodos se excluirán las ventas de julio, diciembre y enero. La dirección podrá asignar los turnos de vacaciones en función de su previsión de venta.

- b) Fuera de los anteriores períodos, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

### **Artículo 31. Trabajo en las tardes de días feriados.**

Los días de feria de cada localidad, los trabajadores disfrutarán de descanso al menos del 50 % de las tardes de dichos días. Su disfrute no condicionará el normal desarrollo del servicio.

### **Artículo 32. Licencias retribuidas.**

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

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

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 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 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.



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

- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 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.
- h) Por concurrencia a exámenes de ESO, Enseñanzas Medias o Superiores se les concederá el tiempo necesario, para realizarlo, con un máximo de tres días consecutivos y de cuarenta horas al año, quedando el trabajador obligado a justificar la concurrencia a los mismos.
- i) En los supuestos de asistencia a consultas médicas el tiempo indispensable con justificación posterior a la empresa.
- j) Dos días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año.

Los días de asuntos propios sólo podrán ser disfrutados simultáneamente por el 5 % de los trabajadores del mismo centro de trabajo.



Los días de asuntos propios que se disfruten en vísperas de fin de semana o fiesta, a la finalización de fin de semana o fiesta o entre fiestas o puentes que sean solicitados por más del 5 % de los trabajadores del mismo centro de trabajo serán concedidos en primer lugar a los trabajadores que en el año anterior no lo hayan disfrutado en estas circunstancias ni coincidido en las fechas, y en caso necesario por orden de petición.

En ningún caso los días de asuntos propios se podrán disfrutar al comienzo ni a la finalización de las vacaciones.

Para el disfrute de los días de asuntos propios es necesario que el trabajador lo comunique a la empresa con 72 horas de antelación como mínimo.

Su disfrute no condicionará el normal desarrollo del servicio.

### **Artículo 33. Indemnizaciones.**

La empresa afectada a este convenio dispondrá de una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las siguientes cuantías:

- Gran invalidez: 24.000 €.
- Invalidez permanente absoluta: 23.000 €.
- Invalidez permanente total: 18.000 €.
- Invalidez permanente parcial: 9.000 €.
- Muerte por accidente: 24.000 €.
- Muerte natural: 7.000 €.

Estas cantidades experimentarán a partir del uno de enero de 2026, la subida del descrita en el en los artículos 16 y 17 de este convenio.

### **Artículo 34. Compensación económica.**

Todo trabajador con una antigüedad de 8 años en la empresa, y con una edad comprendida entre los 60 y 64 años, que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral, causando baja en la empresa, tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único con arreglo a la siguiente escala:

- De 60 a 61 años 7 mensualidades.



- De 61 a 62 años 6 mensualidades.
- De 62 a 63 años 5 mensualidades.
- De 63 a 64 años 4 mensualidades.
- De 64 a 65 años 3 mensualidades.

Esta compensación económica tiene como finalidad premiar al trabajador, siendo abonable junto con la liquidación de su salario en el correspondiente recibo de finiquito que da por resuelta la relación laboral.

### **Artículo 35. Incapacidad laboral temporal.**

Todo trabajador en situación de IT percibirá el 100 % de su salario real desde el primer día.

Para segundos procesos de IT dentro el año natural se procederá de la siguiente forma:

La empresa afectada por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de 30 días de duración, complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja.

Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.

### **Artículo 36. Jubilación voluntaria.**

Se acuerda por las partes firmantes del convenio, la posibilidad de jubilación voluntaria anticipada, de mutuo acuerdo empresa y trabajador a los sesenta y cuatro años con el 100 % de los derechos, para aquellos trabajadores que cumplan las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación.

Existiendo el compromiso de sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro inscrito como desempleado en las mismas condiciones de contratación del anterior.

### **Artículo 37. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.**

La empresa y el delegado de los trabajadores garantizarán 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 nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

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

**Acceso al empleo:** Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección.

La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

**Estabilidad en el empleo:** con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

**Igualdad salarial en trabajos de igual valor:** Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

**Formación y promoción profesional:** En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.



Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Plan LGTBI: La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos.

- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).



Reducción de jornada: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la persona trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga. Según lo dispuesto en artículo 37.8 del ET.

Cambio de centro de trabajo: La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo.

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva. conforme a lo establecido en el artículo 40.4 del ET.

Excedencia: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. En los términos establecidos en el artículo 45.1 del ET.

### **Artículo 38. Personal con cargo sindical.**

El personal con cargo sindical percibirá el salario del convenio los días que tengan que asistir a reuniones y desplazamientos, siempre que se preavise al inicio de la jornada y en este caso siempre que sea posible su comunicación.

El crédito de horas retribuidas será el fijado en el Estatuto de los Trabajadores para los delegados de Personal.

La figura de la delegada Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), tendrán los mismos derechos y facultades que la delegada de Personal según establece la legislación vigente.

La empresa de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores facilitará a la delegada de personal los trabajadores, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores sujetos a contratación laboral y modalidad de esta.

**Artículo 39. Descuento en nómina.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como cuenta corriente o libreta de ahorros, a la que debe transferir la correspondiente cantidad.

**Artículo 40. Participación sindical en la contratación.**

Los representantes legales de los trabajadores en la empresa tendrán derecho a la información, copia de entrega de contratos y demás competencias que establece el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia a lo expuesto anteriormente, el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica del contrato, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. Esta copia básica contendrá todos los datos excepto el número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pueda afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde que se formalice el contrato, a la representación del trabajador, quien firmará para acreditar que se ha efectuado la entrega.

Posteriormente la copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. La información así suministrada a los mismos está amparada por el sigilo profesional que les compete, no pudiendo utilizar la información para otros supuestos que los que motivaron su conocimiento.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción de este deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciendo del representante de los trabajadores, el trabajador podrá hacerlo constar expresamente en el mismo.

**Artículo 41. Derechos sindicales.**

Se procederá a la acumulación de los créditos horarios correspondientes a la delegada de personal pertenecientes a la empresa.

**Artículo 42. Inicio y finalización relación laboral.**

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.



Las partes firmantes del presente convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirán por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, observando las siguientes directrices:

A.1. En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto la empresa deberá tener establecidos, o establecer en su caso, sistemas de comunicación que permitan a todos los trabajadores conocer con antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida.

A.2. Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como los criterios para su distribución en los términos previstos en el presente convenio.

A título indicativo se podrán establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como los períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias. A tal efecto podrán tener la consideración de franja horaria los turnos de referencia horaria que puedan establecerse con carácter general en el ámbito de empresa.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

A.3. En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 10 del presente Convenio colectivo.

### **Artículo 43. Salud laboral.**

En un plazo no superior a tres meses, desde la entrada en vigor del presente texto, la Comisión Paritaria del convenio celebrará reunión monográfica a los efectos de estudiar un programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral y planes de prevención de riesgos.



Es de aplicación lo establecido en la vigente Ley 3/1995 de procedimiento de riesgos laborales y cualquiera otra normativa vigente en la materia.

#### **Artículo 44. Formación profesional.**

Conscientes las partes de la necesidad de optimizar la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector acuerdan impulsar la realización de cursos de formación a realizar en el sector orientados a una mayor capacitación profesional de los trabajadores de este, comprometiéndose ambas partes a la solicitud de estos cursos ante la Junta de Extremadura y demás organismos competentes.

#### **Artículo 45. Horario de apertura.**

Se estará a lo que establezca el convenio colectivo del sector de Comercio de Alimentación de Badajoz (publicado en el Diario Oficial de Extremadura, núm. 17, de 27 de enero de 2025), teniendo en cuenta que se considerará como apertura del establecimiento la hora en que haya trabajadores trabajando. Si por necesidades de la empresa, fuese preciso modificar este horario, se convocará a la Comisión Paritaria para su modificación.

#### **Artículo 46. Reposición de prendas de trabajo.**

A los trabajadores que se rigen por el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos prendas por año.

#### **Artículo 47. Excedencia voluntaria.**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. No obstante, de lo anterior, si el trabajador no ha solicitado el máximo de cinco años, podrá pedir prórrogas de la solicitada, sin que esas prórrogas sean consideradas nuevas excedencias. No contará a efectos de antigüedad y habrá de solicitarse con un mes de antelación.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días, tanto para solicitarla inicialmente, como para cualquiera de las posibles prórrogas, para el reingreso deberá preavisar con una antelación mínima de un mes.



En lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores referente a la excedencia voluntaria.

#### **Artículo 48. Conciliación de la vida familiar y laboral.**

Se estará a lo que disponga la legislación vigente sobre esta materia y en especial el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 48. Régimen disciplinario.**

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el Convenio Colectivo del sector de aplicación Comercio de Alimentación de Badajoz (publicado en el Diario Oficial de Extremadura, núm. 17, de 27 de enero de 2025) y en defecto de este será de aplicación subsidiaria los apartados que se describen a continuación:

Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 3) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 4) Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
- 5) Comer chicles, u otro alimento. Sólo se podrá beber agua.
- 6) Cuando se produzca un descuadre de caja. Por un importe de al menos 2 €.



- 7) No controlar las fechas de caducidad de los productos que sean objeto de contrato.
- 8) No cobrar en la caja por falta de atención.
- 9) Si por negligencia o por la mala praxis se rompen productos que no sean recuperables para la posterior venta.
- 10) Mantener conversaciones no autorizadas con proveedores.

Faltas graves:

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.

Faltas muy graves:

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de



la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de estos.
15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en



desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

15 bis. El incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos penales que estuvieran establecidas en el ámbito de la empresa.

16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

17. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos contemplados en los convenios de aplicación y dentro de su poder de dirección.

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Sanciones máximas:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.



Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 50.**

Vinculación a lo pactado y derecho supletorio.

Constituyendo un sólo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la Autoridad Laboral competente supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Para lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto y será de aplicación el convenio colectivo de Comercio de Alimentación de Badajoz o el que le sustituya, así como demás legislación vigente aplicable.

Será de obligada aplicación el régimen de subrogación convencional que en cada momento se recoja en el Convenio Colectivo del Sector superior.

Con relación a la prioridad aplicativa de este convenio, las partes se remiten al artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por ello no será de aplicación cualquier precepto de este convenio colectivo que contravenga lo dispuesto en norma superior de obligado cumplimiento.

#### **Artículo 51. Adhesión al ASEC-EX.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente cons-



tatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de éste.

- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consulta exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto esta disposición adicional como expresa adhesión de las partes al referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada por cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

#### **Cláusula adicional 1.<sup>a</sup>**

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que se desarrolla en lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las partes a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Dado la no obligación de negociar un Plan de Igualdad al no superar la empresa los 250 trabajadores, tal y como establece el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que se aplicará a las partes regidas por este convenio las medidas de igualdad o planes de igualdad que estén establecidas o se establezcan en el Convenio del Sector aplicable, Comercio de Alimentación de Badajoz (publicado en el Diario Oficial de Extremadura, núm. 17, de 27 de enero de 2025).

**ANEXO I**

## TABLA SALARIAL 2025

<b>Categoría</b>	<b>Salario Base</b>
Responsable tienda	1175,66 €
Oficial Administrativo	1156,66 €
Dependiente / Auxiliar de caja	1056,66 €
Auxiliar administrativo	1056,66 €
Mozo	1056,66 €
Carnicero/pescadero	1156,66 €
Charcutero/frutero	1156,66 €
Conductor/repartidor	1156,66 €

— Plus salarial de domingos y festivos: 93,63 €/mes. 15 mensualidades.

— Plus de transportes: 72,39 €/mes. 12 mensualidades.

• • •

