



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Comercio.

Expediente: 29/01/0305/2024.

Fecha: 18 de septiembre de 2024.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29004865011992.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO,
SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE
COMERCIO.*

VISTO el acuerdo, de fecha 5 de julio de 2024 de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Málaga y provincia, número de expediente REGCON, 29/01/0305/2024 y código de convenio colectivo 29004865011992 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 18 de septiembre de 2024.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO EN GENERAL PARA MÁLAGA Y PROVINCIA

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente convenio será de aplicación en Málaga y provincia, incluso para aquellas empresas o establecimientos que ubicados en esta provincia tengan su sede social fuera de la misma.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente convenio será de aplicación en todas las actividades y empresas a las que hacía referencia el artículo 3 de la derogada Ordenanza Laboral del Comercio del 24 de junio de 1971, *Boletín Oficial del Estado* 14/8, reformada por la Orden Ministerial de 4 de junio de 1975, *Boletín Oficial del Estado* número 142, de 14 de junio de 1975, sustituida por el acuerdo suscrito

el 8 de febrero y 5 de marzo (BOE número 86, de 9 de abril de 1996), siempre que la dedicación principal sea el comercio derivados y afines, comercio textil, souvenirs, tiendas de regalo, comercio de calzado y artículos de piel, comercio del mueble, tanto de madera como de metal, comercio de alimentación, establecimientos de almacenistas de alimentación, detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios, establecimientos de confiterías y despachos de helados, alimentación en general, como asimismo minoristas y detallistas de mercados públicos de abastos, establecimientos de carnicerías, congelados, mayoristas y minoristas de frutas y verduras y pescados, productos hortofrutícolas, comercio metal, ferreterías, establecimientos de ventas de recambios y accesorios para automóviles. Establecimientos de materiales de electricidad, electrodomésticos, joyerías, bisuterías, establecimientos de ventas de motocicletas, ciclomotores, vehículos y bicicletas, bazares, tiendas de venta de discos y cassettes, videoclub, jugueterías, material de construcción, desguaces, chatarras, almacenes de venta de hierro, acero y derivados, establecimientos de neumáticos y venta de baterías para vehículos, loza y cristal, establecimientos de deportes, empresas dedicadas a la venta de máquinas informáticas, máquinas de oficinas, empresas dedicadas a la venta y alquiler de todo tipo de material audiovisual, empresas de merchandising, reposición y distribución de muestras.

Y aquellos establecimientos de comercio que no se relacionen en este artículo, quedarán afectados a este convenio siempre que su dedicación principal sea el comercio, derivados y afines.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas que se establecen en el presente convenio afectarán a la totalidad de trabajadores y trabajadoras tanto personal fijo como eventual, que trabajen por cuenta ajena en alguna de las empresas dedicadas a la actividad del comercio, derivados y afines, así como a los que ingresen en estas durante el periodo de vigencia del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal

El convenio se establece por seis años, contando su vigencia desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2028, salvo lo previsto en el artículo 19 del texto general a efectos salariales para los años 2027 y 2028.

Cualquiera que sea la fecha de su publicación, surtirá efectos con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2023.

Artículo 5. Prórrogas

1. Si cualquiera de las partes no lo denuncia con un mes de antelación a su vencimiento, la aplicabilidad del convenio se entenderá prorrogada por un año más.

2. Denunciado el convenio colectivo y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas obligacionales como las normativas.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores y trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

Artículo 7. Derechos supletorios

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Serán nulos de pleno derecho todos los pactos individuales entre empresa y trabajador, siempre que sean inferiores a lo pactado en el presente convenio.

Artículo 8. *Derechos irrenunciables*

El/la trabajador/a no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales, y será nulo todo acto que lo ignore o limite.

Artículo 9. *Desconexión digital*

1. Las empresas deberán garantizar el descanso de los/as trabajadores/as, sus vacaciones y su vida personal, siendo obligatorio establecer políticas relativas a la desconexión digital.

Según el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 10 de julio de 2021, las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

2. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

3. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

4. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 10. *Jornada de trabajo y descansos*

1. **JORNADA LABORAL Y DESCANSOS**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, conforme a lo establecido en cada uno de los sectores.

Como norma general, el descanso semanal tendrá una duración de un día y medio en los términos establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Con independencia de lo anterior, y en el seno de las empresas afectadas por el presente convenio, cuando se pretenda por la empresa modificaciones en la fijación de días de prestación de trabajo efectivo o cualquier otro derecho transaccionable que la ley o este convenio otorguen al personal, podrá negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, en supuesto de afectación colectiva, o con la persona afectada cuando lo sea a tal título la posibilidad de establecer el periodo de descanso semanal, conforme a los siguientes criterios:

- Dos días completos a la semana, ya sea en modo continuo o discontinuo.
- Día y medio continuado y media jornada completa durante el resto de la semana.
- Un día completo y dos medias jornadas completas a lo largo de la semana.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año se cerrarán los establecimientos a las 18:30 horas, teniendo el personal del turno de tarde derecho al descanso a partir de esa hora.

2. DOMINGOS Y FESTIVOS (En los sectores del II al VI la compensación de domingos y festivos será de la forma que a continuación se desarrolla).

La prestación de servicios en domingos y festivos será voluntaria. Cuando las personas trabajadoras decidan prestar servicio en dichos días, en los que no están obligados a hacerlo, estas horas deberán ser computadas como parte de la jornada semanal ordinaria, sin afectación a sus derechos al descanso retribuido y a la percepción íntegra de su salario. No obstante, la prestación en los días señalados, atendiendo a la especial naturaleza de los mismos, serán compensadas, a opción de la persona trabajadora, de alguna de las siguientes formas:

- A) A una contraprestación económica de un mínimo del 130 % del valor hora.
- B) A una compensación en tiempo de descanso, siendo esta como mínimo del 150 % sobre la hora trabajada (hora y media de descanso por cada hora realizada). Si esta fuese la forma elegida, la compensación de dichas horas se tendrá que disfrutar en un periodo máximo de quince días desde su realización, salvo que la persona trabajadora optara por escrito acumularlas con el descanso vacacional.

Estas cuantías podrán ser mejoradas mediante acuerdo con la RLT y en el caso de no existir, se podrán pactar con las personas trabajadoras de cada empresa.

Esta regulación de domingos y festivos será efectiva desde la publicación del presente convenio colectivo.

Las empresas deberán exponer trimestralmente en un lugar visible de cada centro de trabajo la planificación de apertura de domingos y festivos donde las personas trabajadoras que deseen adscribirse voluntariamente podrán elegir los días concretos y su forma de compensación. El primero de ellos contendrá los meses de enero, febrero y marzo y así sucesivamente hasta completar el año natural. Dicha planificación deberá estar expuesta con un mes de antelación y las personas trabajadoras podrán adscribirse durante los primeros quince días desde su publicación, transcurrido dicho plazo, las empresas trasladarán a la RLT la planificación.

En aquellos supuestos en los que no se garantice la apertura del establecimiento en domingos y festivos de apertura autorizada, por no contar con las adscripciones voluntarias indicadas en el apartado anterior, las empresas podrán exigir la prestación de servicio con un máximo de un día al año por trabajador y centro de trabajo. Este requerimiento deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora y a la RLT con al menos con siete días de antelación. No obstante, la persona trabajadora podrá rechazar este requerimiento una vez al año. En el caso de que la persona trabajadora lo rechazase, la empresa podrá requerir su servicio a otra persona trabajadora en los términos del presente apartado.

Se considerarán condiciones *ad personam* aquellas condiciones que a título individual o colectivo hayan venido disfrutando las personas trabajadoras con anterioridad a la firma del presente convenio.

Artículo 11. *Jornada laboral*

La jornada laboral será la establecida para cada uno de los subsectores específicos.

Los trabajadores a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada ordinaria a tiempo completo, realizarán su jornada en un solo turno.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. En los supuestos de jornada partida deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y de cuatro como máximo.

La jornada mínima diaria no podrá ser inferior a 4 horas, salvo que la persona trabajadora solicite por escrito realizar una jornada inferior.

Las empresas elaborarán un calendario laboral trimestral definitivo en el que incluirán turnos, horarios, vacaciones y descansos.

Artículo 12. *Reducción de jornada*

En materia de reducción de jornada y conciliación de la vida familiar, se estará a lo previsto en cada momento por el Estatuto de los Trabajadores y leyes especiales de pertinente aplicación. En la actualidad dicha materia está regulada en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge

o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar 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. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 13. *Feria*

Se disfrutarán tres medias jornadas de descanso retribuido durante la semana de feria de cada localidad. Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tengan la plantilla más beneficiosa sobre esta materia (ver sectores específicos).

Para calcular la media jornada se dividirá la jornada ordinaria semanal entre los días de prestación de servicios que por norma general venga haciendo la persona trabajadora, no siendo esta nunca superior a 5,5 días efectivos de trabajo. El resultado se dividirá entre dos y la resultante será el valor de una media jornada.

Artículo 14. *Vacaciones y bolsa de vacaciones*

El personal afectado por este convenio disfrutase de treinta (30) días naturales de vacaciones retribuidas al año, en la época que, de común acuerdo fijen las empresas y los/as trabajadores/as; de no existir acuerdo en cuanto al periodo de disfrute se estará a lo establecido en la legislación vigente.

En caso de que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho prefecto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las empresas, a solicitud de su personal, vendrán obligadas a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones. El ingreso o cese durante el año natural dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa de manera que el/la trabajador/a conozca la fecha de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

En aquellos casos en que se tenga derecho a bolsa de vacaciones por estar establecida en el articulado del sector del convenio al que se pertenezca, los/as trabajadores/as fijos/as o con contrato superior al año, podrán optar al inicio de cada año (antes del 25 de enero), por percibir la bolsa prorrateada cada mes, o de una sola vez con anterioridad al primer día de vacaciones que disfrute en el año.

A tal efecto las empresas facilitarán a su personal un formulario para que manifiesten su opción antes de la referida fecha, en caso de no presentarlo se entenderá que opta por el prorrateo. No obstante, se respetarán los pactos en el seno de cada empresa.

Quienes tengan contratos inferiores al año la percibirán prorrateada cada mes.

Artículo 15. *Permisos y licencias retribuidas*

Todos los trabajadores/as comprendidos en este acuerdo, y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajadas, con previo aviso y justificación:

1. Cinco días laborables en caso de fallecimiento de los padres, madres, padres políticos, madres políticas, abuelos, abuelas, hijos, hijas, hermanos, hermanas, nietos, nietas, cónyuge y pareja estable.

2. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, pareja estable 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.

3. **MATRIMONIO:** La licencia por matrimonio o por pareja de hecho en aquellos supuestos en los que conste acreditado el cumplimiento de los requisitos formales contenidos en la Ley de parejas de hecho de Andalucía, siempre que estén inscritas en el registro correspondiente, si lo hubiere, será de quince días naturales.

En los supuestos de parejas de hecho los/as trabajadores/as tendrán los beneficios que, en materia de matrimonio, se establecen, o puedan establecerse en el futuro, en la normativa laboral. En caso de matrimonio de los hijos/as o hermanos/as, el día de la boda se disfrutará de permiso.

4. **CAMBIO DE DOMICILIO:** En caso de cambio de domicilio habitual, se disfrutará de dos días laborables.

5. Por el tiempo preciso, y con justificación de este con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad, el/la trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

6. Ocho horas de permiso retribuido anuales para acompañar al médico a hijos menores de edad o discapacitados, como a progenitores mayores de 65 años o discapacitados.

7. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los/as trabajadores/as, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

8. Tres días laborables para atender asuntos propios. En este apartado, queda incluida la comunión de los hijos/as, el apadrinamiento o testigo de boda. El preaviso se hará, con al menos 72 horas de antelación; de común acuerdo entre empresas y trabajadores/as, de los tres días referidos, uno podrá adicionarse al comienzo o final del periodo de vacaciones. No pudiéndose adicionar los otros dos días a vacaciones, permisos o fiestas.

9. En empresas de más de quince trabajadores se tendrá derecho a un permiso no retribuido por un periodo no superior a treinta días. Dicho permiso, que solo podrá ser solicitado una vez en un periodo de dos años y con una antelación de un mes.

No podrá ser disfrutado en los meses de julio y agosto, salvo acuerdo entre la persona trabajadora y empresa, y estará supeditado a situaciones debidamente justificadas por motivos de estudios, de conciliación de la vida familiar o de enfermedad, siempre y cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan.

10. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los/as trabajadores/as más beneficiosas sobre esta materia (ver sectores específicos).

Artículo 16. *Recibo de salarios y salario base*

Salario base será el que para cada categoría profesional figura como tal en las tablas salariales de cada sector o subsector, que se acompañan como anexo al presente convenio.

El recibo de salarios detallará por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador/a y su suma y las deducciones legal o convencionalmente establecidas, siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional, fecha de antigüedad en la empresa, nombre de la persona trabajadora y denominación de la empresa, NIF de ambos y número de Seguridad Social de la empresa.

Se homologan los recibos de salarios que contengan todos los datos establecidos en el presente artículo, de conformidad con el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y con el apartado 1 del artículo 1 de la Orden de 27 de diciembre de 1994, según la revisión de la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre.

Artículo 17. *Compensación y absorción*

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto anual, sean más favorables, para el personal, que los fijados en el presente convenio colectivo.

Artículo 18. *Incremento salarial*

Año 2023

Las tablas salariales correspondientes al año 2022 y aplicables a todos los sectores, se incrementarán en un 3,5 %, con entrada en vigor desde el 1 de enero de 2023. Las diferencias correspondientes a dicha subida se abonarán como máximo hasta el 30 de septiembre de 2023.

Año 2024

Las tablas salariales correspondientes al año 2023 y aplicables a todos los sectores, se incrementarán en un 2,5 % en todos los conceptos económicos, con entrada en vigor desde el 1 de enero de 2024.

Año 2025

Las tablas salariales correspondientes al año 2024 y aplicables a todos los sectores, se incrementarán en un 2 % en todos los conceptos económicos, con entrada en vigor desde el 1 de enero de 2025.

Año 2026

Las tablas salariales correspondientes al año 2025 y aplicables a todos los sectores, se incrementará en un 1,75 %, en todos los conceptos económicos con entrada en vigor desde el 1 de enero de 2026, con revisión del 0,25 % si hay un incremento del IPC de más del 2 %, con entrada en vigor desde el 1 de enero de 2025.

Aquellas categorías profesionales que no alcancen la cuantía del SMI vigente en cada uno de los años, se les aplicarán las subidas pactadas y en el caso de que tras esta subida siguiesen siendo inferior al SMI de cada año, estas se incrementarían hasta alcanzar dicho importe de SMI anual. Las diferencias mencionadas serán incorporadas en el sector I a “Plus convenio” aumentando su cuantía en la cantidad correspondiente para alcanzar el SMI que corresponda y en el resto de los sectores serán incluidas en el salario base. A las personas trabajadoras a tiempo parcial se le aplicará dicha medida en proporción a su jornada de trabajo.

A todos los efectos se estará a lo establecido en el artículo 20 del convenio.

Artículo 19. *Cláusula de revisión salarial para los años 2027 y 2028*

Antes del 30 de junio de 2026, las partes iniciarán las negociaciones para firmar las tablas salariales para los años 2027 y 2028 de acuerdo con la evolución económica del sector.

Artículo 20. *Salario mínimo del sector*

Se establece un salario mínimo del sector coincidente con el SMI vigente en cada momento para aquellos trabajadores y trabajadoras que, con independencia de su categoría profesional, presten sus servicios en jornada laboral completa. Para aquellos otros trabajadores que tengan una jornada laboral inferior a la jornada completa, devengaran la parte proporcional de la citada cantidad del salario mínimo garantizado.

Dentro de la citada cantidad, quedan comprendidos los siguientes conceptos: salario base o inicial, plus convenio, plus asistencia, parte proporcional de pagas extraordinarias, computados en el periodo anual, con excepción del plus del transporte.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias*

Los/as trabajadores/as regidos por este convenio tendrán derecho a percibir de la empresa en la que presten sus servicios tres pagas extraordinarias fijadas cada una de ellas, en una mensualidad de salario base, más la antigüedad (o el complemento personal, previsto en el artículo 44 del texto general de aplicación), en su caso.

Cada una de ellas será satisfecha en las fechas siguientes:

- a) Una paga en el mes de marzo que se abonará antes del 15 de marzo de cada año.
- b) Una paga en el mes de julio, que se abonará antes del día 15 de julio de cada año.
- c) Una paga de Navidad, que se abonará antes del día 15 de diciembre de cada año.

Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los/as trabajadores/as más beneficiosas sobre esta materia (ver sectores específicos).

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

- Paga de marzo: 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- Paga de julio: 1 de julio del año anterior al 30 de junio.
- Paga de Navidad: 1 de enero al 31 de diciembre.

Quienes tengan contratos de duración inferior al año percibirán prorrateada las pagas cada mes.

Artículo 22. *Horas extraordinarias y complementarias*

HORAS COMPLEMENTARIAS

El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con las personas trabajadoras, o con carácter voluntario del trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

Las personas trabajadoras afectas a este convenio con contrato a tiempo parcial podrán realizar las siguientes horas complementarias:

1. Las personas trabajadoras con contrato fijo y fijo discontinuo podrán realizar hasta un 45 % de horas complementarias.
2. Las personas trabajadoras con contratos eventuales podrán realizar hasta un máximo del 30 % de horas complementarias.

La persona trabajadora, salvo necesidades imprevistas de la empresa, deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso por escrito mínimo de tres días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración o renovación, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.

Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria a Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en los apartados anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador o trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio colectivo.

Los trabajadores y trabajadoras fijas y fijas discontinuas consolidarán como jornada ordinaria para el año siguiente la media de la jornada realizada en los doce meses anteriores. Si se tratara de personas trabajadoras con contratos eventuales se aplicará idéntico criterio si hubieren estado vinculados con la empresa en los doce meses anteriores.

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas y su límite será de 80 al año. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, excepto las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, en todos los sectores, el precio actual de las horas extraordinarias, se verán reducidas en un 15 % de su valor actual, únicamente las realizadas de lunes a sábado, dejando en el importe correspondiente a las realizadas en domingos y festivos. Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los/as trabajadores/as más beneficiosas sobre esta materia (ver sectores específicos).

Artículo 23. *Prendas de trabajo*

Las empresas vendrán obligadas a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.

Las empresas facilitarán dos uniformes de verano y dos de invierno, a cada uno de sus trabajadores y trabajadoras.

Las empresas, a su opción, podrán sustituir la entrega del vestuario por lo regulado en cada sector del presente convenio.

Artículo 24. *Salidas, viajes y dietas*

El/la trabajador/a que utilice su vehículo propio por necesidades de la empresa, percibirá 0,26 euros por kilómetro o la cantidad que fije el Ministerio de Hacienda en cada momento.

Se estará a lo establecido con carácter especial para cada uno de los subsectores. Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones más beneficiosas sobre esta materia.

Artículo 25. *Plus de transporte*

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá un plus de transporte en la cuantía que se reseñará en las tablas salariales de cada subsector. Este plus queda eliminado para aquellas personas trabajadoras que utilicen coche de empresa y sin menoscabo de las condiciones anteriores a la publicación de este convenio. Para aquellas personas que ya lo vinieran percibiendo, el plus de transporte se mantendría igual distribuido en 12 mensualidades.

Artículo 26. *Plus desplazamiento por cambio de centro de trabajo*

Cuando las empresas realicen cambio de puesto de trabajo a otro centro de trabajo distinto al que venían prestando sus servicios el/la trabajador/a dentro de los parámetros previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, que no tengan la consideración de traslados ni movilidad geográfica, en un radio de 10 km a contar desde el centro de trabajo del municipio

donde los/as trabajadores/as prestaban sus servicios a 1 de enero de 2023, o desde donde se trasladan voluntariamente, no lo percibirán.

En el caso de que el cambio del puesto de trabajo sea a otro municipio distinto del que venía prestando sus servicios más allá del radio de 10 km, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador/a por tal motivo la cantidad equivalente a abonarle la opción más económica de los medios de transporte públicos regulares existentes por los desplazamientos realizados, siempre que el cambio del puesto suponga perjuicio en las condiciones económicas para la prestación del servicio.

En el supuesto de que el/la trabajador/a comience o finalice su jornada laboral fuera de las horas del servicio público de transporte, las empresas vendrán obligadas a abonar el precio de transporte que deba tomar el trabajador.

Este plus se compensará y absorberá por otras cantidades que pudiera percibir el trabajador por dicho motivo.

El contenido de este artículo no tendrá carácter retroactivo y será de aplicación a la firma del convenio.

En todo caso, se mantendrá las condiciones individuales más beneficiosas.

Artículo 27. *Plus de idiomas*

Se establece un plus de idiomas de (ver tablas salariales de cada sector) euros mensuales, por el dominio de cada idioma extranjero, en aquellos casos que el/la trabajador/a utilice dichos idiomas en relación con la clientela de forma habitual. Se acreditará mediante titulación correspondiente o mediante entrevista personal con la empresa donde se demuestre el conocimiento para desempeñar su trabajo habitual. Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen los/as trabajadores/as más beneficiosas sobre esta materia (ver sectores específicos.).

Artículo 28. *Descuento en compras*

Las empresas harán un descuento del precio en los artículos que les sean adquiridos por sus trabajadores y trabajadoras, en la cuantía que se reseña en cada subsector.

Artículo 29. *Enfermedad y accidente*

1. En la incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, la empresa abonará, desde el primer día de la baja, el 100 % del salario.

2. En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente con hospitalización, se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.

3. En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, sin hospitalización, se le abonará el 100 % del salario, solo en los casos de procesos de incapacidad temporal superiores a veintiún días. La empresa abonará durante los primeros veinte días el 60 % de la base reguladora, si bien deberá abonar el 100 % con carácter retroactivo al primer día de la baja en la nómina inmediatamente posterior al día que el trabajador cumpla veintidós días de incapacidad temporal. Quedarán excluidas de la aplicación del presente apartado las enfermedades graves y las directamente derivadas de la maternidad, a las que se aplicarán los tramos y condiciones del apartado 1 y 2, así como las enfermedades o accidentes con hospitalización.

4. Se recomienda que los trabajadores notifiquen a la empresa en la medida de sus posibilidades la fecha de la baja por incapacidad temporal en el momento de la expedición por el facultativo.

5. La mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social regulada en este artículo, se aplicará hasta un máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la primera baja a y mientras las personas trabajadoras mantengan la relación laboral a excepción del accidente de trabajo o enfermedad profesional que seguirán cobrando el 100 % del salario.

Artículo 30. Vigilancia de la salud

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito. Las empresas están obligadas a actuar con la máxima diligencia en el cumplimiento en materia de evaluación de riesgos laborales, así como en la elaboración del Plan de Prevención en la empresa o centro de trabajo, dando participación activa a los delegados y las delegadas de prevención en su elaboración y posterior actualización.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para sí o, para los demás trabajadores/as o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

1. Las medidas de vigilancia y control de la salud de la plantilla se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

2. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas afectados.

3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas afectadas. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

4. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 31. Acoso laboral

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y según lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todas las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de género según lo establecido la legislación vigente.

Artículo 32. *Seguridad y salud*

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio en base al V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía por el que se crea la figura de coordinadores asesores, ambas partes negociadoras acuerdan su implantación en el ámbito sectorial al que se extiende el presente convenio.

Cada una de las partes negociadoras, social y económica, designará a dos representantes (1 CCOO, 1 UGT y 2 patronales), quienes desarrollaran sus funciones durante la vigencia del presente convenio.

Son funciones de los coordinadores asesores:

- a) El asesoramiento, la información y la formación.
- b) Atender los programas de prevención para pymes que se acuerden.

Tales actuaciones son vinculantes y afectan a todas las empresas que están en el ámbito del presente convenio.

Los coordinadores asesores forman parte de la Unidad de Prevención incardinada en el Instituto Andaluz para la Prevención de Riesgo Laborales. Su nombramiento corresponde al instituto a propuesta de ambas partes negociadoras. A tal efecto, representantes de los trabajadores y empresarios se comprometen a solicitar formalmente su nombramiento al Instituto Andaluz en el plazo de un mes desde la publicación en el *BOJA* de la Ley correspondiente.

Artículo 33. *Personas con discapacidad*

Se estará a lo regulado legalmente.

Artículo 34. *Nacimiento y cuidado del menor*

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Estas dieciséis semanas serán ampliadas en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma

acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Dicho permiso será ampliado a una semana más de las que legalmente estén establecidas en el momento de la firma del presente convenio.

Estas semanas de suspensión se distribuirán a opción de los progenitores, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas 6 semanas solamente la otra persona progenitora, en caso de fallecimiento de la madre.

b) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas no siendo dicha acumulación inferior a los 14 laborables. 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.

Este permiso se podrá unir al permiso por nacimiento del menor.

c) **PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD:** La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etc., pueden producir abortos o malformaciones, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después de la baja maternal.

e) **PREPARACIÓN AL PARTO:** Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación dentro de la jornada de trabajo.

f) **ADAPTACIÓN DE JORNADA:** Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán

ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Los términos de su ejercicio se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa solo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

g) **EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD:** los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que vienen disfrutando.

Durante 18 meses, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. El reingreso será automático a petición del trabajador o trabajadora.

h) **RIESGO DE EMBARAZO:** En los supuestos de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en el que se inicie la suspensión del contrato de maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

Durante este supuesto, las trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora a tenor de lo preceptuado en el artículo 135 LGSS.

i) **PERMISO PARENTAL:** Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 35. *Derechos sindicales*

A) **GARANTÍAS SINDICALES.** Se reconocen las actuales garantías sindicales, sin perjuicio de que una norma de rango superior las modificara.

B) **HORAS SINDICALES.** Los miembros de comité de empresa o delegados/as de personal en cada centro de trabajo, y para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrán de un crédito horario de horas mensuales retribuidas que se ajustará a la escala establecida en el Estatuto de los Trabajadores, excepto el delegado de personal, que dispondrá de veinte horas mensuales.

Los/as delegados/as de personal, miembros de comité de empresa y delegados y delegadas sindicales podrán acumular las horas sindicales, en el mismo mes, cediéndose horas de unos a otros dentro de la empresa.

C) Los/as delegados/as de personal, miembros del comité de empresa y delegados y delegadas sindicales, anunciarán con una antelación mínima de 24 horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales o representativas, debiendo acreditar dicha ausencia mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato de comercio y el sello original respectivo.

Para las reuniones de carácter urgente y de imposible preaviso, la ausencia podrá justificarse *a posteriori* y según lo indicado anteriormente.

D) Las organizaciones firmantes de este acuerdo dispondrán de un total de dos personas cada una de ellas con plena dedicación para el ejercicio de sus funciones representativas, quienes quedarán relevadas del trabajo sin perjuicio de su remuneración que serán designados libremente por ellas entre aquellas personas que ostenten la cualidad de delegados de personal, miembros del comité o delegado sindical de empresa o grupo de empresa que cuenten con establecimiento abierto al público en más de dos CC. AA.

E) **COBRO DE CUOTAS.** Aquellos trabajadores y trabajadoras afiliados/as a un sindicato y que lo soliciten individualmente por escrito a la dirección de la empresa, se les descontará de su salario el importe de la cuota y se le entregará al trabajador o trabajadora de la empresa que ellos mismos designen en su escrito.

F) Los sindicatos con la condición de más representativos en el sector de comercio tendrán derecho a contar con delegados/as sindicales en aquellas empresas con una plantilla de 100 o más trabajadores y trabajadoras. Estos/as delegados/as sindicales se registrarán por lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, teniendo, por tanto, los mismos derechos y garantías que los/as miembros del comité de empresa.

G) Celebrar reuniones previa notificación a la empresa, recaudar cuotas, distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

H) Recibir la información que le remita el sindicato.

I) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y al personal en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios, el cual deberá situarse dentro del centro de trabajo, en un lugar en donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras, en aquellos supuestos previstos por la ley.

J) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

K) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades, situado en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 150 trabajadores.

Artículo 36. *Periodo de prueba*

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se considerará a título de prueba. La duración máxima no podrá exceder de noventa días para los técnicos titulados y de cincuenta días para las demás personas trabajadoras. En los contratos de duración inferior a dos meses el periodo de prueba no podrá exceder del 50 % de duración del mismo.

Artículo 37. *Contrato de duración determinada*

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá, por circunstancias de la producción, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máximo.

Esta modalidad contractual no podrá utilizarse para aquellas categorías que, por contar con un riesgo especial hayan sido catalogadas por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, de composición paritaria, o en su defecto por acuerdo entre los delegados o delegadas de salud laboral y la empresa, como excluibles.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Se podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos

de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, las empresas podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Las empresas establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

Artículo 38. *Contrato a tiempo parcial, parcial discontinuo y de relevo*

El contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo se celebrarán según las reglas establecidas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las establecidas sobre horas complementarias en este convenio colectivo.

a) CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Se estará a lo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollen y se establece una jornada mínima semanal de 20 horas y de 16 horas para los contratos de duración determinada.

b) CONTRATO DE RELEVO

Los trabajadores que lo soliciten podrán acceder a la jubilación parcial cuando cumplan la edad requerida para ello. Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

En lo no contemplado en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de Seguridad Social y las normas que los desarrollen.

c) CONTRATO FIJO DISCONTINUO A TIEMPO PARCIAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 16.1 ET serán contratos fijos discontinuos los que se concierten para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinado o indeterminados.

Las empresas podrán realizar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial. Estos contratos se realizarán garantizando como mínimo 120 días al año de prestación de servicios y con la siguiente jornada mínima:

- 30 horas a la semana, si la prestación de servicios es de carácter continuado.
- 36 horas a la semana, si la prestación de servicios es de carácter discontinuo o a turno partido.

El llamamiento de los fijos discontinuos se realizará por antigüedad y categoría con la antelación de 7 días al momento de inicio de la prestación.

La primera renuncia de las personas trabajadoras al llamamiento no supondrá penalización alguna.

No se podrá contratar personas trabajadoras eventuales para aquellos puestos que pudieran ser ocupados por personas trabajadoras fijas discontinuas según el orden de llamamiento establecido.

Artículo 39. *Contrato para la formación*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 y 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CONTRATOS FORMATIVOS

De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que la dedicación prevalente a las funciones más básicas establecidas en la estructura profesional del presente convenio no es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual, por la nula formación teórica y el mínimo adiestramiento necesario para el desarrollo de tales cometidos, y no servir por ello, de soporte formal para suscribir este tipo de contrato, tales como las funciones desarrolladas en las categorías de empaquetadora y limpiadora.

Los salarios base de contratación en los contratos formativos de los trabajadores y trabajadoras mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, y para aquellos colectivos permitidos por la ley, serán los siguientes:

a) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Retribución: 1.º y 2.º año, 85 % del salario equivalente a la categoría.

b) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN PRÁCTICAS

Los salarios base de contratación en los contratos en prácticas no podrán ser inferiores al 90 % del salario equivalente a la categoría.

Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico, licenciado universitario, ingeniero, arquitecto, y técnico o técnico superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, dicho plazo será de seis años. En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

El cómputo del periodo a que se refiere el apartado anterior se interrumpirá cuando, durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.

El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

La retribución de los trabajadores en prácticas no será inferior al 90 % del salario de la categoría equivalente fijada en el convenio colectivo, no pudiendo ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Las empresas abonarán a los trabajadores y

trabajadoras contratados mediante esta modalidad contractual un plus de transporte (ver tablas subsectores) careciendo el mismo de la consideración legal de salario.

Artículo 40. Estabilidad en el empleo

Las partes que suscriben el presente convenio consideran la estabilidad en el empleo como uno de los pilares básicos del mismo, por ello, las empresas incluidas en su ámbito de aplicación cuya plantilla sea de siete o más personas trabajadoras, deberán mantener un 80 % de trabajadores vinculados a las mismas mediante contrataciones de carácter indefinido.

Dicho porcentaje deberá cumplirse anualmente tomando como referencia la plantilla media del año inmediatamente anterior, computándose las fracciones como un trabajador más.

Para el cómputo de plantilla de la empresa en ese periodo anual, se sumarán las horas efectivas de trabajo que durante ese año se han realizado en la misma para todo el personal, cualquiera que sea su contrato, incluidas las realizadas mediante contratos de puesta a disposición suscritos con Empresas de Trabajo Temporal. Las realizadas por los trabajadores con contrato de sustitución o interinidad no se computarán si ya se han computado como tales las horas correspondientes al trabajador sustituido.

Igual criterio se seguirá en los contratos de puesta a disposición suscritos con ETT.

Así, se establece que el número teórico de trabajadores y trabajadoras de la empresa en ese año será el resultado de dividir el número total de horas realizadas entre 1.826, baremo que se establece a estos específicos efectos.

Al inicio de cada año natural, la empresa y la representación legal de los trabajadores, calcularán, en base a lo anteriormente explicado, el número total de trabajadores del año anterior, y el porcentaje que sobre ella suponga el número de trabajadores con contratación laboral indefinida.

En caso de desacuerdo entre los representantes de los/as trabajadores/as y la empresa, cualquiera de las partes lo podrá plantear a la comisión paritaria para su resolución.

En el supuesto de que ese promedio suponga una cantidad inferior al porcentaje de contratación indefinida establecido en este artículo, la empresa adecuará la plantilla mediante la contratación de tantos trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido como sean necesarios para alcanzar el porcentaje pactado, debiendo verificarse dicha actuación en el plazo de dos meses inmediato-posteriores a la determinación del cómputo.

Para hacer efectivo todo lo establecido, la dirección de la empresa vendrá obligada a entregar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en los treinta primeros días de cada año toda la información que sea necesaria para poder dar cumplimiento a lo establecido.

Que, durante la vigencia del presente convenio colectivo, las nuevas contrataciones se les abonará el salario mínimo del sector, vigente en cada momento.

Estas contrataciones no se podrán utilizar en aquellas empresas que se hayan llevado a cabo despidos por causas objetivas, económicas, organizativas, técnicas o de producción, así como despidos improcedentes. Durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Jubilación

(Sin contenido) ha sido derogado por la Ley 7/2011.

Artículo 42. Empresas de trabajo temporal (ETT)

Las empresas afectadas por el presente convenio, al contratar con las Empresas de Trabajo Temporal, podrán exigir de estas el cumplimiento de sus obligaciones laborales y sociales.

Las empresas usuarias deberán entregar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras una copia de los contratos de puesta a disposición que se efectúen entre la empresa usuaria y la Empresa de Trabajo Temporal.

Artículo 43. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 % sobre el salario base o salario inicial que figura en las tablas salariales.

Artículo 44. *Subrogación por cambio de concesión administrativa*

Los efectos que para la sucesión de empresas establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicarán en todos sus extremos para los casos de cambio de empresa por concesión administrativa que se produzcan en el ámbito de este convenio.

Artículo 45. *Complemento personal (antes antigüedad)*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear un complemento personal que sustituya a la denominada antigüedad. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición por los trabajadores y trabajadoras y ante la necesidad de matizar la forma de dicha modificación, se acuerda por ambas partes ajustarse a las siguientes normas:

- a) Todo el personal que al 1 de enero de 1996, figura en plantilla de las empresas afectadas por este convenio y que percibieran en dicha fecha cantidades derivadas de la modificada antigüedad, dicha cuantía se les consolidará como complemento personal (*ad personam*), en el salario-convenio, cuya naturaleza tiene a partir de esta fecha, formando también parte de las pagas extraordinarias y este complemento no será absorbible ni compensable y cotizable a la Seguridad Social, sufriendo en su día los incrementos correspondientes al salario-convenio del que desde este momento forman parte.
- b) Todos aquellos trabajadores y trabajadoras en curso de adquisición de un nuevo tramo de antigüedad (trienio o cuatrienio), que haya comenzado a devengarse antes del 1 de enero de 1996, consolidarán en su día dicho nuevo tramo, y por tanto el complemento personal (*ad personam*) citado en el apartado a) anterior, se verá incrementado hasta la cuantía correspondiente a este nuevo tramo.
- c) Los trabajadores y trabajadoras cuya antigüedad no haya sobrepasado el 15 % del salario base o salario inicial, seguirán percibiendo los aumentos periódicos derivadas de la modificada antigüedad, trienios o cuatrienios previstos en los distintos subsectores, hasta el referido 15 %, no obstante, el referido porcentaje podrá ser sobrepasado al objeto de consolidar un nuevo tramo, siempre que este haya comenzado a devengarse con anterioridad al 1 de enero de 1996.
- d) Los trabajadores y trabajadoras que ingresen en la empresa a partir de la firma del presente convenio, o los que hayan ingresado con posterioridad al 31 de diciembre de 1995, percibirán un complemento personal (*ad personam*), que se establece en las siguientes cuantías:
 - (Ver tablas salariales) mensuales, a los 4 años de permanencia en la empresa.
 - (Ver tablas salariales) mensuales, a los 8 años de permanencia en la empresa.
 - (Ver tablas salariales) mensuales, a los 12 años de permanencia en la empresa.

Los valores de los referidos complementos personales (*ad personam*), contemplados en los apartados anteriores sufrirán los incrementos salariales previstos en el artículo 18 (aumento salarial) y se devengarán tanto en las mensualidades, como en las pagas extraordinarias y tendrán el carácter de incompensables, inabsorbibles y cotizables a la Seguridad Social.

Artículo 46. *Promoción económica*

Los trabajadores y trabajadoras con 60 o más años de edad y con 10 años de antigüedad, que cesen voluntariamente en la empresa, percibirán como indemnización, al tiempo del cese, una de las siguientes cantidades:

- Cese a los 60 años, 8 mensualidades de salario bruto.
- Cese a los 61 años de edad, 7 mensualidades de salario bruto.
- Cese a los 62 años de edad, 6 mensualidades de salario bruto.
- Cese a los 63 años de edad, 4 mensualidades de salario bruto.
- Cese a los 64 años de edad, 3 mensualidades de salario bruto.

Este artículo es de aplicación a los trabajadores de los sectores II, III, IV, V y VI, y siendo, asimismo de aplicación a las empresas del sector I de menos de siete trabajadores.

Artículo 47. *Grupos profesionales*

En la determinación de los grupos profesionales así como en todo lo relativo a la clasificación profesional, se estará a lo que en su día se pueda acordar a nivel de todo el Estado para el sector de comercio, total o parcial, dejando por tanto claro que de producirse dicho acuerdo será de aplicación inmediata, una vez publicado, en el ámbito del presente convenio.

Para la equiparación salarial de las categorías del Convenio General del Comercio para la provincia de Málaga, se acordará dicha equiparación en el seno de su comisión paritaria integrada por cuatro vocales de la representación empresarial firmante del presente convenio (Comercio Málaga) y cuatro de los sindicatos firmantes (2 de UGT y 2 de CC. OO.)

Artículo 48. *Régimen disciplinario*

a) **FALTAS LABORALES**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

a) Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de una a tres faltas de puntualidad injustificadas de puntualidad en el trabajo de hasta 30 minutos durante el periodo de 30 días.
2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o materiales de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
5. 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 hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Faltar uno o dos días al trabajo durante un periodo de 30 días sin autorización o causa justificada.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar tres o más al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de esta.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación, cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Los malos tratos de palabras u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como de más personas trabajadoras y público en general.
9. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose, de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por la ley.
14. 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.

b) RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

c) SANCIONES MÁXIMAS

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. 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.

d) 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 49 y 50. *Adhesión al SERCLA en los conflictos colectivos e individuales*

Los conflictos individuales y colectivos que se produzcan en el marco de las relaciones laborales de este convenio se solventarán siguiendo, en primer término, las previsiones de la resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del acuerdo interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía y la resolución de 2 de febrero de 2022 y corrección de errores, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo.

Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

Artículo 51. *Cláusula de descuelgue*

Se decide suprimir el contenido del mismo y regular la cláusula de descuelgue por lo establecido en el artículo 82.3 ET.

Artículo 52. *Comisión paritaria*

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.2, e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento y en su caso, de la cláusula de descuelgue.

La comisión paritaria estará integrada cuatro (4) miembros, dos por las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo (uno por UGT y uno por CC. OO.) y dos representantes de las asociaciones empresariales firmantes del convenio la asociación empresarial firmante del convenio (Comercio Málaga).

En el acto de su constitución, la comisión paritaria, en sesión plenaria, elegirá un secretario.

Asimismo, la comisión podrá incluir los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la comisión paritaria extinguirá el trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria deberán de ser presentados por escrito, especificando las pretensiones interpretativas, declarativas o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto, la comisión paritaria convocará a las partes una vez recibido el escrito donde verse el conflicto colectivo en el plazo de quince días desde la presentación del mismo, levantando un acta donde se especifique los acuerdos o interpretaciones alcanzadas al respecto.

Los acuerdos adoptados por unanimidad por la comisión paritaria a lo largo de la vigencia del presente convenio, se entenderán válidos a los efectos de interpretación del Convenio Colectivo del Comercio en General para Málaga y su provincia.

Artículo 53. *Comisión negociadora*

Durante la negociación colectiva del convenio general de comercio, desde la constitución de la mesa negociadora hasta la firma del convenio, las personas componentes de la parte social dispondrán del tiempo necesario para mantener las reuniones de dicha negociación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.2 de la LOLS.

Artículo 54. *Formación continua*

Las empresas informarán a los comités de empresas o delegados y delegadas de personal sobre los planes de formación que se realicen en las mismas. Se constituirán comisiones paritarias de formación profesional tanto a nivel de empresa como de sector, con las siguientes funciones:

- a) Planificación, negociación y gestión de cursos de formación, tanto internos como externos a la empresa, ya sean financiados con fondos públicos o privados.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento, reconversión y capacitación profesional. Ello se realizará de común acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales si los hubiese.

Desde el día de la firma del presente convenio, las centrales sindicales y patronal firmante se comprometen, a título individual o conjunto, a gestionar ante los organismos competentes los planes de formación y cualquier otra acción cuyo objeto sea la mejora y cualificación del personal que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio o que aspiren a su incorporación al mismo.

La asistencia del trabajador o trabajadora a los cursos de formación continua programados por la empresa (planes de formación de empresa) será voluntaria. En el caso de no coincidencia horaria de la acción formativa con la jornada laboral, o bien de coincidencia parcial, la empresa podrá optar entre ofrecer descanso compensatorio equivalente a la mitad del tiempo empleado en formación fuera de la jornada laboral, o bien modificar el horario laboral por el tiempo que dure la acción formativa, para que la coincidencia con la jornada laboral diaria sea completa. Aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiares o por cuidado de un menor tendrán derecho a asistir a la formación.

Para la realización de cursos incluidos en planes de formación continua sectorial de ámbito superior al de empresa, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar, con suficiente antelación, un permiso para la asistencia a los mismos, siendo retribuido el 50 % de las horas de duración del curso que realicen. Dicha compensación se hará efectiva dentro del periodo de cuatro meses desde la fecha de finalización del curso.

Este derecho se disfrutará una sola vez cada año, sin que nunca interfiera en el servicio del departamento al que esté adscrito el trabajador.

A tal efecto la asociación empresarial (Comercio Málaga), y los sindicatos CCOO y UGT, firmantes del convenio, se reconocen capacidad a título individual o conjunto, para llevar a cabo todo lo relacionado con la solicitud, implantación y desarrollo de los planes y acciones enumerada anteriormente, incluso la creación de una fundación o cualquier otra entidad que sea precisa para llevar a cabo el objeto de este artículo.

Quedan excluidas de la aplicación de este artículo aquellas empresas cuya implantación sea de ámbito superior provincial del presente convenio.

Artículo 55. Política de igualdad

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley.

Los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

Artículo 56. Depósito y registro

El presente convenio, aceptado por las partes, deberá ser presentado ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro dentro de quince días, a partir del momento en que las partes lo hayan firmado y posterior remisión para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Disposiciones adicionales para el presente convenio

Una vez firmado el convenio se creará una comisión de estudio, compuesta por las organizaciones empresariales participantes en la negociación del convenio y por las organizaciones sindicales igualmente participantes en dicho convenio, los temas a tratar por esta comisión de estudio serán los siguientes:

- Descanso semanal.
- Categorías profesionales
- Tiempo de comida.

Disposición transitoria primera

Del presente convenio colectivo de comercio se dará traslado al *BOP*, para su publicación.

Disposición transitoria segunda

Los trabajadores y trabajadoras con 64 años o más de edad y 10 años de antigüedad en la empresa, pertenecientes a los sectores II o III, que cesen voluntariamente en la empresa, percibirán como indemnización, al tiempo del cese a los 65 años de edad, tres mensualidades de salario bruto.

Disposición transitoria tercera

Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria a lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo de Comercio 2023 se entenderán válidos a los efectos de interpretación del Convenio Colectivo del Comercio en General para Málaga y su provincia.

REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA CADA UNO DE LOS SUBSECTORES QUE AFECTA AL PRESENTE CONVENIO

SECTOR I

Comprende las actividades del comercio alimentación, establecimientos de almacenistas de alimentación, detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios, establecimientos de confiterías y despachos de helados

Artículo 1. *Salario inicial*

Los salarios iniciales del personal afectado por este convenio serán los que figuran como tales en la primera columna de la tabla salarial anexa a este convenio y servirán de base para el cálculo de los aumentos por antigüedad.

Artículo 2. *Plus de convenio*

Queda establecido un plus de convenio en la cuantía que para cada categoría profesional se indica en la segunda columna de la tabla salarial. El mismo será percibido por los trabajadores y trabajadoras tanto en los días laborables como en los festivos, en las vacaciones anuales retribuidas y en las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y beneficios.

Artículo 3. *Plus de asistencia*

Las empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras las cantidades establecidas en la tabla salarial en concepto de plus de asistencia. El citado plus será percibido por los trabajadores y trabajadoras en el periodo de vacaciones anuales retribuidas, en la situación de IT, derivadas de accidente de trabajo y en las ausencias justificadas. No será devengado por los trabajadores y trabajadoras el citado plus en los periodos de ausencias al trabajo que obedezcan a enfermedad con baja o sin baja, ni en las ausencias injustificadas.

Igualmente, el citado plus de asistencia no se devengará en las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y beneficios.

Artículo 4. *Plus de transportes*

Queda establecido que las empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras la cantidad mensual fijada en la tabla salarial y en las cuantías establecidas respectivamente. El mismo no será absorbible por los aumentos que durante la vigencia del presente convenio se puedan establecer.

La consideración que el citado plus pueda tener a efectos de Seguridad Social, será la de suplido, de conformidad con el Decreto de ordenación salarial de fecha 18 de agosto de 1973 y OM de 23 de noviembre de 1973.

El citado plus de transportes no se devengará en las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y beneficios, ni en los días de falta injustificada al trabajo.

Artículo 5. *Complemento personal (antes antigüedad)*

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del cinco por ciento (5%) de los salarios iniciales que se fijan en la tabla salarial, computándose para la determinación de los mismos la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, cualquiera que hubiera sido su categoría, ajustándose a las normas y límites que establece el artículo 45 del texto de general aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustará exclusivamente a lo establecido en el artículo 44 del texto de general aplicación.

Artículo 6. *Pagas extraordinarias*

Las cuantías de las pagas extraordinarias de los meses quedan fijadas en una mensualidad de salario para cada una de ellas, constituida esta por el salario inicial y el plus de convenio, más antigüedad, en su caso.

El abono de la paga de beneficios podrá efectuarse a prorrata mensualmente.

Artículo 7. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que sean realizadas por los trabajadores y trabajadoras serán abonadas con el incremento del 63,75 % en días laborables. Las realizadas en días festivos serán abonadas con el incremento del 150 %.

Artículo 8. Trabajos tóxicos, insalubres y peligrosos

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

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en la misma de dos o más horas de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus especial de 50 % de su salario inicial.

Artículo 9 Enfermedad y accidente (sin contenido, se sustituye por lo establecido en el artículo 29, “Enfermedad y accidente” del texto general).

Artículo 10. Bolsa de estudios

Las empresas abonarán a los trabajadores y trabajadoras con derecho a su percibo una bolsa de estudios en las cuantías siguientes:

(Ver tablas anexas) euros por cada hijo que inicie la educación preescolar a los tres años, graduado, EPO y ESO.

(Ver tablas salariales) euros por cada hijo que curse estudios universitarios, bachiller, COU, o FP o módulos de grado medio o superior.

El importe de esta bolsa se hará efectivo mediante la presentación de las certificaciones correspondientes.

Artículo 11. Bolsa de vacaciones

Con motivo del disfrute de las vacaciones anuales, las empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras el importe de diez (10) días del salario total del convenio (salario inicial y plus de convenio), más la antigüedad en su caso, así como el plus de asistencia.

Artículo 12. Dietas

El personal afecto a este convenio que debido a su trabajo tenga necesidad de almorzar fuera de su domicilio, percibirá por el concepto de dietas, la cantidad (ver tablas salariales). En los demás casos se estará a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Artículo 13. Repartidor conductor

Serán clasificados en esta categoría profesional, los productores que por la índole de su trabajo y mercancías a distribuir, conduzcan su vehículo sin ayudante para la descarga y entreguen y cobren la mercancía.

Artículo 14. Seguro colectivo

Las empresas, con siete o más trabajadores y trabajadoras siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas en el plazo de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este convenio, a concertar un seguro colectivo por incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento, por cualquier causa, para los trabajadores afectados por este convenio, por un importe de 21.000 euros.

Las empresas entregaran a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de los trabajadores.

Artículo 15. *Prendas de trabajo*

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a facilitar a su personal las prendas de trabajo (monos o batas) necesarios para el desarrollo del mismo, quedando excluida la compensación en metálico, salvo pactos individuales de las empresas con sus trabajadores/as.

Artículo 16. *Compras en establecimientos*

Las compras que el trabajador realice en los establecimientos donde preste sus servicios, se verá beneficiado de las siguientes deducciones:

- 1) El que preste sus servicios en empresas dedicadas a la venta a detallistas, se verán beneficiados a igual precio de venta que se efectue al detallista.
- 2) Aquel productor que preste sus servicios en supermercados, autoservicio, detallistas, despachos de helados y de confiterías, se beneficiarán en sus compras en un 4 % sobre los precios de venta al público, excepto en los artículos cuyos precios estén controlados por el gobierno.

Artículo 17. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con un máximo de 8 horas diarias. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo. La prestación de servicios en jornada partida solo podrá dividirse en dos turnos cada jornada. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada ordinaria a tiempo completo, realizarán su jornada en un solo turno.

Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

En lo que respecta a los festivos, se estará a la aplicación de lo previsto en la parte general de este convenio, en el artículo 10.2.

Artículo 18. *Jornada de feria*

Las empresas concederán a sus trabajadores y trabajadoras durante la feria de cada localidad, tres medias jornadas de descanso, en horario mañana o tarde, a su libre criterio, en razón a las necesidades de organización del trabajo y a los efectos que los establecimientos permanezcan abiertos durante toda la jornada.

Los establecimientos de confiterías y heladerías habilitarán tres medios días de descanso o día y medio a lo largo del año, en compensación a los descansos establecidos en jornadas de feria a las demás actividades, fijando la fecha de disfrute de común acuerdo trabajadores y empresas.

Artículo 19. *Formación profesional*

Las empresas del sector tendrán en cuenta a la hora de nuevas contrataciones de trabajadores y trabajadoras, a los que se hayan formado o reciclado en los cursos de formación realizados por las centrales sindicales suscribientes (CC. OO. y UGT) y asociaciones o federaciones de empresarios de comercio.

A tal efecto se creará una comisión formada por trabajadores y empresarios para llevar a cabo conjuntamente planes de formación para las distintas categorías existentes en el sector.

SECTOR II

Se comprende las actividades del comercio del calzado, piel y afines**Artículo 1. *Complemento personal (antes antigüedad)***

Los aumentos periódicos por años de servicios prestados a una misma empresa, consistirán en el abono de trienios al 4 % cada uno.

Servirá de base para hallar su importe, el salario consignado para cada categoría profesional en la tabla del convenio, sobre su actualización cuando esta se produzca, ajustándose a las normas y límites que establece el artículo 45 del texto de general aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustará exclusivamente a lo establecido en el artículo 45 del texto de general aplicación.

Artículo 2. *Quebranto de moneda*

Quienes tengan a su cargo la caja o cajas de un establecimiento, percibirán en concepto de quebranto de moneda el 5 % de su sueldo, incrementado de su antigüedad en su caso.

Artículo 3. *Escaparatista*

Las personas que realicen funciones específicas de escaparatistas, sin tener categoría profesional como tal, tendrán derecho a percibir mensualmente el 15 % sobre el salario de convenio más el suplido por transporte y antigüedad en su caso.

Artículo 4. *Plus de idiomas*

Se establece una gratificación en cuantía de (ver tablas salariales) mensuales, por el dominio de cada idioma extranjero, en aquellos casos en que el trabajador o trabajadora utilice dichos idiomas en su relación con la clientela de forma habitual, y poseer el correspondiente certificado acreditativo de una escuela o academia reconocida por el Ministerio de Educación y Ciencia. Asimismo, para aquellos trabajadores que en la actualidad viniesen percibiendo dicho plus, estarán exentos de este requisito.

Artículo 5. *Plus de transporte*

El plus de transporte queda establecido (ver tablas salariales) que se cobraran en los once meses trabajados.

Artículo 6. *Salidas, viajes y dietas*

En el supuesto que los trabajadores y trabajadoras a quienes afecta este convenio se vean obligados/as por necesidad del servicio y orden de la empresa a efectuar desplazamientos, percibirán, independientemente de los gastos de locomoción o desplazamiento, previa justificación, a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, con la presentación de los justificantes correspondientes, siempre y cuando estas circunstancias les obligue a comer fuera de su casa.

Artículo 7. *Paga de San Crispín*

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de la paga de San Crispín, por valor de una mensualidad, siendo esta incrementada por la antigüedad, en su caso, que será satisfecha por las empresas el 20 de octubre.

Artículo 8. *Incapacidad temporal sin contenido* (se sustituye por lo establecido en el artículo 29, “Enfermedad y accidente” del texto general)

Artículo 9. *Ascensos***– AUXILIARES ADMINISTRATIVOS**

El Auxiliar Administrativo/a que haya ostentado dicha categoría durante cinco años y así pueda documentalmente acreditarlo, previa solicitud dirigida al efecto a la empresa, sufrirá examen de capacitación para acceder a la categoría de Oficial Administrativo/a.

A estos efectos se constituirá una comisión mixta y paritaria que será la que entienda de los exámenes que se realicen.

Dicha comisión estará integrada por dos personas, una, en representación de la empresa afectada, y otra que representara al trabajador o trabajadora, quien podrá elegirla de una central sindical legalmente reconocida y otra persona de su confianza.

Si como consecuencia de la organización del trabajo y exceso de plantilla en la nueva categoría, la empresa no pudiera dar a su trabajador o trabajadora funciones propias de su nueva categoría, el trabajador continuara ejerciendo las mismas funciones que viniera desempeñando con anterioridad, si bien el sueldo será el que corresponda a la categoría de Oficial/a.

– **OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A**

Igualmente, ascenderá el Oficial/a Administrativo/a a la categoría inmediata superior, al cumplir diez años de servicio en dicha categoría.

– **AUXILIAR DE CAJA**

El o la Auxiliar de Caja con más de veinticinco años será equiparado/a a efecto de retribuciones a la categoría de Dependiente/a, cuando cumpla cinco años de servicios en la categoría.

– **MOZO/A**

Al rebasarse los cuatro años de permanencia en la categoría citada, los salarios de los mozos/as se equiparán a los del o de la profesional de oficio de primera, incluida la antigüedad.

– **PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA**

El/la profesional de oficio de segunda a los cuatro años en la categoría, pasará a percibir salario de profesional de primera.

Artículo 10. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias habituales quedan totalmente suprimidas. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad perentoria, como en caso de siniestro, calamidad y otros daños extraordinarios y urgentes, como pedidos o periodos punta de producción, se realizarán con un incremento del 127,50 % sobre los salarios que le corresponda como salario hora, y del 200 % si estas se realizan domingos o festivos.

Las horas estructurales solo se harán de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, y en caso de que se hagan, se tomarán en descanso o se cobrará por una hora estructural 1,75 de descanso, como establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35, apartado 1.

Artículo 11. Permisos y licencias retribuidas.

El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del centro de trabajo con derecho a su remuneración habitual por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- A) En caso de fallecimiento de hermanos/as políticos/as e hijos/as políticos/as, dos días naturales.
- B) Por muerte de tío/a carnal, un día natural. Estos permisos y licencias se ampliarán dos días más cuando necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de donde esté enclavado el centro de trabajo.
- C) Tres días para asuntos propios retribuidos.

Para el resto de supuestos, se estará a lo establecido en el artículo 15 de la parte general del presente convenio colectivo.

Artículo 12. Finiquito

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión de cese o despido de un trabajador o trabajadora, se efectuarán por escrito y ante la presencia de un o una representante de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o una central sindical, salvo renuncia expresa de la persona interesada. De no cumplirse tal requisito, no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 13. *Trabajo en formación*

Al objeto de ayudar a la mayor formación de los trabajadores y las trabajadoras que tengan estipulados contratos de formación, se les facilitarán los medios necesarios para tal formación y siempre que acrediten fehacientemente el estar cursando estudios, las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligada a concederle a la libre elección de la persona interesada uno de los beneficios que se especifican:

- A) Utilizar la última hora de su jornada diaria fuera del centro de trabajo para dedicarla a su formación.
- B) Percepción a cargo de la empresa de 45,93 euros mensuales en concepto de ayuda de estudios.

Sea cual fuere la opción elegida por la persona con contrato de formación (aprendizaje), la empresa tendrá derecho a exigir justificante de asistencia al centro donde curse sus estudios, concediéndole esta una tolerancia de tres faltas voluntarias mensuales para poder percibir la ayuda mencionada.

Artículo 14. *Garantía de las condiciones laborales*

Las empresas entregarán a los trabajadores y trabajadoras, si lo solicitan antes de los diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el INSS.

Artículo 15. *Conductor/a repartidor/a*

Serán clasificados en esta categoría profesional quienes que por la índole de su trabajo conduzcan un vehículo sin ayudante para la carga y descarga, y entreguen la mercancía cobrándola o no.

Artículo 16. *Cambio de puesto de trabajo*

Solamente se podrá realizar por probadas razones técnicas respetándose la totalidad de las retribuciones del personal que sufre el cambio, y solamente hasta que se subsane la misma.

Artículo 17. *Prendas de trabajo*

Se hace constar que por las empresas se facilitará dos prendas de trabajo por año, de las conocidas y necesaria para la realización de la actividad habitual y siempre que las empresas las exijan como habituales.

Artículo 18. *Maternidad*

La empresa, a la mujer embarazada, a partir del cuarto mes o antes por prescripción facultativa, de gestación, le cambiará su puesto de trabajo por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para la salud de la embarazada y de la gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniese disfrutando. Será obligatorio el reintegro de las trabajadoras que se hayan acogido a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reintegro con dos meses de antelación a la finalización del periodo de excedencia solicitada.

Artículo 19. *Feria*

Las empresas concederán a su personal las tardes durante la feria de cada localidad, entendiéndose de descanso.

Artículo 20. *Jornada de trabajo*

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

La prestación de servicios en jornada partida solo podrá dividirse en dos turnos cada jornada.

Las personas contratadas a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada ordinaria a tiempo completo, realizarán su jornada en un solo turno.

Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores y las trabajadoras, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

Artículo 21. *Pluriempleo*

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados de alta en Seguridad Social por estar de alta en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de los contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, y los documentos relativos a la terminación de las relaciones laborales, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1-5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Descuento en compras*

Las empresas descontarán del precio de sus artículos el 20 % a sus trabajadores/as, cónyuge e hijos/as, siempre que dichos artículos no estén en saldo y respetando las condiciones más beneficiosas.

SECTOR III

Se comprende las actividades del comercio del metal, ferreterías, establecimientos de ventas de recambios y accesorios para automóviles, establecimientos de materiales de electricidad, electrodomésticos, joyerías, bisuterías, establecimientos de ventas de motocicletas, ciclomotores, vehículos y bicicletas, bazares, materiales de construcción, desguaces, chatarra, almacenes de venta de hierro, acero y derivados, establecimientos de neumáticos y ventas de baterías para vehículo, muebles metálicos, empresas dedicadas a la venta de material y máquinas de informática y máquinas de oficinas, empresas dedicadas a la venta y alquiler de todo tipo de material audiovisual, derivados y afines

Artículo 1. *Cese de productor*

La persona que voluntariamente deje de prestar servicio en la empresa deberá notificarlo con quince días de antelación.

El incumplimiento de dicha notificación no dará lugar a sanción económica alguna.

Artículo 2. *Plus de transporte*

En concepto de plus de transporte, se percibirán las cantidades que para cada categoría profesional se especifican en la segunda columna de la tabla de salarios.

El plus de transporte será abonado por día realmente trabajado, careciendo de la consideración legal de salario.

Por excepción, este plus se percibirá cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de baja por accidente de trabajo.

Artículo 3. *Complemento personal (antes antigüedad)*

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 4 % del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado, según la columna primera de la tabla de salarios del convenio, ajustándose a las normas y límites que establece el artículo 45 del texto de general aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustará exclusivamente a lo establecido en el artículo 45 del texto de general aplicación.

Artículo 4. *Incapacidad e invalidez*

Al producirse la baja definitiva de la empresa por invalidez o incapacidad, sin mediar larga enfermedad, se percibirá independientemente del tiempo de servicio, una indemnización de dos mensualidades del salario base más la antigüedad que le corresponda.

Artículo 5. *Incapacidad temporal* (sin contenido, se sustituye por lo establecido en el artículo 29, “Enfermedad y accidente”, del texto general)

Artículo 6. *Ayuda escolar*

Las empresas abonarán a su personal con hijos/as de edad comprendida entre los 3 y 16 años, una ayuda anual de (ver tablas salariales) por hijo/a que reúna dichas condiciones. La edad será ampliable hasta los veinte años inclusive, y con ella la ayuda. Será requisito para que los trabajadores y las trabajadoras cobren la mencionada ayuda escolar, que la soliciten a las empresas por escrito en el mes de agosto de cada año, efectuándose el pago correspondiente en cuanto se acredite el haberse matriculado en el centro de enseñanza de cualquier clase.

También será aplicable esta ayuda escolar al trabajador o trabajadora, sin limitación de edad que se encuentre realizando estudios y acredite tal extremo fehacientemente.

El trabajador o la trabajadora que por cursar estudios estuviese percibiendo la ayuda escolar, para poder seguir teniendo derecho a la misma, deberá aprobar el total de las asignaturas que compongan cada curso académico, en dos años naturales.

También las empresas abonarán a su personal con hijos menores de tres años, la ayuda anual de (ver tablas salariales) por hijo/a, siempre que se acredite que se encuentran en guardería o enseñanza preescolar.

Artículo 7. *Ayuda a minusválías*

Se fija una ayuda mensual por hijo/a que no trabaje, disminuido/a física o psíquicamente, reconocida tal situación por el INSS en la cuantía (ver tablas salariales).

Artículo 8. *Ayuda por defunción*

En caso de fallecimiento del trabajador/a con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda está obligada a satisfacer a sus derechos habientes el importe de tres mensualidades iguales a la última que el trabajador/a percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 9. *Formación profesional*

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho para su legítima promoción, al disfrute de diez días anuales de permiso retribuido para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 10. *Horas extras*

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como por pedidos o periodos punta de trabajo, se realizarán, abonándose en un incremento del

85 % sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria, las dos primeras horas, y abonándose con un incremento del 170 % las restantes.

Las realizadas en domingos y días festivos se abonarán con un incremento del 250 % .

Las empresas con más de quince personal personas trabajadoras en plantilla estarán obligadas a contratar personal fijo o a tiempo eventual, en caso de rebasar el límite de 80 horas individuales de media anual.

Artículo 11. *Mejoras profesionales y plus de idiomas*

a) **MEJORAS PROFESIONALES**

Independientemente de las retribuciones que se fijan en este convenio colectivo para las categorías de mozos, mozos especialistas y auxiliares administrativos/as, ambas partes acuerdan que:

Al rebasarse los cuatro años de permanencia en las categorías citadas, los salarios de los mozos, se equiparán a los del profesional de oficio de primera, y los de auxiliares administrativos/as a los de oficiales administrativos, incluida la antigüedad.

B) **PLUS DE IDIOMAS**

Se establece un plus por el dominio de idiomas extranjeros, percibiendo la persona que los utilicen en relación con la clientela y de forma habitual, las siguientes cantidades:

1. (Ver tablas salariales) en caso de que el trabajador o trabajadora domine y utilice un solo idioma.
2. (Ver tablas salariales) más por cada idioma que tenga que utilizar y siempre que tenga dominio de los mismos.

Artículo 12. *Trabajo en formación*

De todo contrato de trabajo en formación se dará conocimiento previo a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Al objeto de ayudar a la mejor formación de quienes tengan estipulados contratos en formación (aprendizaje), facilitándoles medios para su formación, y siempre que acrediten fehacientemente el estar cursando estudios, las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a concederle, a la libre elección de la persona trabajadora, uno de los beneficios que a continuación se especifican:

1. Utilizar la última hora de su jornada diaria fuera del centro de trabajo para dedicarla a su formación. Esta hora se considerará retribuida, por lo que las empresas no podrán efectuar descuento por dicha hora.
2. Percepción, con cargo a la empresa, de la cantidad de (ver tablas salariales) euros mensuales, en concepto de ayuda de estudios.

Sea cual fuese la opción elegida por el trabajador o trabajadora en contrato de formación (aprendizaje), de las dos anteriormente señaladas, la empresa tendrá derecho a exigir un justificante de asistencia al centro donde curse sus estudios, concediéndose una tolerancia de cinco faltas voluntarias mensualmente, para poder percibir la totalidad de la ayuda.

Las faltas que excedan de las cinco voluntarias y hubiera optado por la percepción de los 46,07 euros de ayuda, se computarán proporcionalmente, descontándose de las referidas 46,07 euros la cantidad resultante de dividir dicha cantidad entre 25 días.

Si el trabajador o la trabajadora en contrato de formación (aprendizaje) hubiera optado por la reducción de una hora de jornada para dedicarla a su formación, cada falta que exceda de las cinco voluntarias concedidas como tolerancia, se considerará como falta al trabajo, descontándose el valor de la hora ordinaria que le corresponda según tabla de salarios.

Cuando la persona con contrato de formación (aprendizaje), hubiera terminado el contrato en formación (aprendizaje) y accediera a categoría superior, tendrá derecho a que se le compute el total periodo del mismo a efectos de antigüedad, a tenor de lo siguiente:

1. A quienes estuvieran en plantilla con anterioridad al 1 de abril de 1979, les será computada a efectos de trienios, la antigüedad a partir de la mencionada fecha.
2. A quienes ingresen en plantilla con posterioridad a la fecha antes citada, se les computará a efectos de trienios la antigüedad a partir del momento en que se produzca su alta en la empresa.

Artículo 13. *Jornada de trabajo*

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias. Cuando se realice la jornada de forma continuada esta será de 39 horas semanales.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada ordinaria a tiempo completo, realizarán su jornada en un solo turno.

La prestación de servicios en jornada partida solo podrá realizarse en dos turnos cada jornada. Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

Artículo 14. *Sábado tarde*

Se reconoce a los trabajadores y a las trabajadoras el derecho a descansar en la tarde de los sábados, sin perjuicio de los pactos que a nivel empresa puedan ser concertados sobre este punto, entendiéndose estos pactos en el sentido de que quien accediera a trabajar en la tarde de los sábados tendrá como descanso compensatorio todo el día laboral siguiente.

Dado el especial carácter comercial de los días que a continuación se relacionan, beneficiosos para todos los elementos humanos y económicos que integran la actividad comercial con el consiguiente beneficio para el público en general y para tratar de paliar la competencia desigual que actualmente padece nuestro comercio por otros centros comerciales de mayor amplitud, las partes intervinientes en el presente convenio acuerdan los siguiente:

Abrir los dos últimos sábados del mes de diciembre. Abrir el sábado que haya hasta el 6 de enero y la víspera de San José, cuando esta festividad coincida en domingo.

Para compensar el trabajo efectuado en las fechas aludidas anteriormente, las empresas concederán una jornada completa de vacaciones por cada tarde de sábado trabajada, estableciéndose por mutuo acuerdo, el turno y día de disfrute, para evitar coincidencia en la plantilla. Esta jornada de descanso se disfrutará dentro del mes siguiente.

Artículo 15. *Feria*

Las empresas concederán a sus trabajadores y trabajadoras durante la feria de cada localidad, tres medias jornadas de descanso retribuidas, en horario de mañana o tarde, a su libre criterio, en razón de las necesidades de organización de trabajo y a los solos efectos que los establecimientos permanezcan abiertos durante todas las jornadas.

Artículo 16. *Salida, viajes y dietas*

En el supuesto de que los trabajadores y trabajadoras a quienes afecta este convenio se vean obligados por necesidad del servicio y orden de la empresa a efectuar desplazamiento, percibirán dietas de la siguiente cuantía:

- (Ver tablas salariales) euros diarios en aquellos casos en que puedan regresar a su domicilio habitual, y
- (Ver tablas salariales) euros diarios cuando no pueda regresar para pernoctar en su domicilio, previa justificación de la pernocta.

Artículo 17. *Reposición de prendas*

Las empresas afectadas por el presente convenio, facilitaran a su plantilla dos prendas de trabajo en verano y dos en invierno, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades que el uso viene aconsejando, pudiendo obligar a su utilización en el puesto de trabajo.

No obstante, lo preceptuado en el párrafo anterior, las empresas en vez de facilitar las prendas mencionadas en el mismo y a su libre elección, podrán abonar la cantidad anual de (ver tablas salariales) euros, a cada trabajador o trabajadora, en concepto de deterioro de las prendas de vestir utilizadas durante el desarrollo del trabajo, careciendo la aludida cantidad de la consideración legal de salario.

Artículo 18. *Modificación de las condiciones de trabajo*

Si la persona afectada optase por rescindir su contrato de trabajo percibirán una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de doce meses.

Artículo 19. *Permisos retribuidos*

Se estará a lo establecido en el artículo 15 de la parte general del presente convenio colectivo.

Artículo 20. *Finiquitos, ceses voluntarios y régimen disciplinario*

De todo documento que tenga carácter de finiquito, deberá darse conocimiento previo al comité de empresa o delegado/a de personal. De igual forma, se procederá con las notificaciones en caso de sanciones o ceses voluntarios.

Artículo 21. *Descuentos en compras*

Las empresas descontarán del precio de sus artículos el 20 % a su personal, siempre que el margen comercial lo permita, respetándose las condiciones más beneficiosas que sobre este extremo tuvieran establecidas las empresas.

SECTOR IV

Se comprende las actividades del comercio del mueble, tanto en madera como del metal, decoración, derivados y afines

Artículo 1. *Complemento personal (antes antigüedad)*

A tenor de lo dispuesto en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores, la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 % del salario base a los 5 años, del 25 % a los 15 años, del 40 % a los 20 años y del 60 % , como máximo, a los 25 años o más. Estos incrementos siempre se calcularán sobre el salario base, consistiendo en el abono de cuatrienios al 7 % , ajustándose a las normas y límites que establece el artículo 45 del texto de general aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustará exclusivamente a lo establecido en el artículo 45 del texto de general aplicación.

Artículo 2. *Dietas por desplazamiento*

Cuando por necesidades del servicio la persona trabajadora deba desplazarse fuera de su residencia habitual y permanecer durante las horas de comida fuera, percibirá la cantidad de (ver tablas salariales) euros, por concepto de media dieta; en los demás casos percibirá una dieta completa por un importe de (ver tablas salariales) euros.

Artículo 3. *Plus de transporte*

En concepto de plus de transporte se percibirán las cantidades que para cada categoría profesional se especifican en la segunda columna de la tabla de salarios. El plus de transporte será abonado por los días realmente trabajados. De acuerdo con lo prescrito sobre la ordenación de salario, no computándose para cotización a la Seguridad Social, por excepción este plus carece de consideración legal de salario, se percibirá cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de baja por accidente de trabajo, igualmente en el mes de vacaciones, por un total de 25 días como bolsa de vacaciones.

Artículo 4. *Reposición de prendas de trabajo*

El personal afectado por el presente convenio percibirá una cantidad anual en cuantía de (ver tablas salariales) euros, a abonar por la empresa del 15 al 30 de abril de cada año. Esta cantidad carece de la consideración legal de salario.

Artículo 5. *Indemnización por IT* (sin contenido, se sustituye por lo establecido en el artículo 29; enfermedad y accidente, del texto general)

Artículo 6. *Ayuda escolar, guardería y minusvalía*

AYUDA ESCOLAR: Las empresas abonarán a su personal que tengan hijos/as de edad comprendida entre los 3 y 16 años, una ayuda anual de (ver tablas salariales) euros, por hijos/as que reúnan dichas condiciones. Será requisito para que los trabajadores y trabajadoras cobren la anualidad, que la soliciten en el mes de agosto de cada año y efectuándose el pago cuando se acredite haber matriculado en centro de enseñanza de cualquier clase. No se podrá reclamar ayuda por hijos que se encuentren trabajando.

AYUDA GUARDERÍA: Igualmente se fija una ayuda anual para guardería en beneficio de aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores de tres años en cuantía de (ver tablas salariales) euros, que deberá solicitarse igualmente en el mes de agosto, y efectuándose el pago cuando se acredite estar inscrito en una guardería o jardín de infancia.

AYUDA A MINUSVALÍAS: Se fija una ayuda mensual por hijo/a que no trabaje, disminuido física o psíquicamente, reconocida tal por el INSS, en la cuantía de (ver tablas salariales) euros.

Artículo 7. *Horas extraordinarias*

Las horas de trabajo que se realicen sobre la jornada laboral ordinaria, mediando la preceptiva autorización de la Delegación de Trabajo, se retribuirán para el personal indistintamente, de acuerdo con lo que por este concepto se fija en el anexo 1, con un incremento del 85 %.

Artículo 8. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias. Cuando se realice la jornada de forma continuada esta será de 39 horas semanales.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

Las personas contratadas a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada ordinaria a tiempo completo, realizarán su jornada en un solo turno.

La prestación de servicios en jornada partida solo podrá realizarse en dos turnos cada jornada.

Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores y las trabajadoras, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

Artículo 9. Regulación

Como consecuencia de haberse decretado la suspensión temporal de las relaciones laborales por expedientes de regulación de empleo, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador o trabajadora la diferencia existente entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y el sueldo mensual establecido en el presente convenio.

Artículo 10. Indemnización por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, al servicio activo de una empresa, esta abonará al/a la cónyuge o descendientes que conviva con él/la una indemnización, por una sola vez, de (ver tablas salariales) euros.

Artículo 11. Cuota sindical, finiquitos y ceses

Los trabajadores y trabajadoras en forma voluntaria y mediante carta a la empresa, podrán solicitar que, al efectuar el cobro de sus percepciones, la retención de la cuota sindical, indicando cuantía y sección sindical a que pertenecen. La sección sindical comunicará a la empresa el nombre de la persona de la misma empresa que recogerá el importe de las cuotas para entregarlas a su central correspondiente.

Esta obligación por parte de las empresas cesará automáticamente cuando ninguno de sus trabajadores y trabajadoras que actualmente se encuentren en sus respectivas nóminas con cualquier clasificación, no comuniquen su deseo mediante la carta indicada, fehaciente, antes de transcurrir sesenta días naturales a la vigencia de este convenio o publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

De todo documento que tenga carácter de finiquito, deberá darse conocimiento simultáneo a la persona afectada y al comité de empresa o delegado/a de personal, procedimiento de igual forma en lo relativo a las notificaciones en caso de sanciones o ceses voluntarios.

Artículo 12. Derechos de asamblea

Las empresas que cuenten en sus instalaciones con lugares idóneos y apropiados para celebrar reuniones o asambleas, adoptarán las medidas necesarias para permitir las de sus trabajadores y trabajadoras, previa notificación con 48 horas de anticipación. En las mismas solo podrán intervenir los afectos a la plantilla y un /a representante de la central sindical.

Artículo 13. Jornada de feria

Durante la semana de feria, todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de tres tardes de descanso.

Artículo 14. Formación profesional

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho para su legítima promoción y formación, a permisos retribuidos para concurrir a examen cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional. Siendo el máximo de estos permisos de diez días anuales, previa presentación de justificante del centro que lo acredite. Estos diez días se consideran laborales.

SECTOR V**Se comprenden las actividades del comercio textil, derivados y afines****Artículo 1. Contrato de formación**

El contrato de formación será siempre retribuido y dará lugar a un contrato especial que se regirá, tanto en su contenido como en su forma, por lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 2. *Cesación de servicios*

El trabajador o la trabajadora que voluntariamente deje de prestar servicio en la empresa, deberá notificarlo con quince días de antelación; el incumplimiento de dicha notificación no dará lugar a sanción económica ninguna.

Artículo 3. *Finiquitos*

Los recibos que puedan firmar los trabajadores y las trabajadoras solo serán válidos si pasados quince días no han mostrado su disconformidad; en caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto, en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 4. *Percepción por edad*

A partir de los 22 años, todas las categorías profesionales percibirán como mínimo el sueldo de dependiente/a de 22 años, y a partir de los 25 años, el de dependiente/a de 25 años.

Artículo 5. *Conductor/a repartidor/a*

Serán clasificados en esta categoría profesional de conductores/as, los/las que por la índole de su trabajo conduzcan un vehículo sin ayudante para cargar y descargar y entregar las mercancías, cobrándolas o no.

Artículo 6. *Cambio de puesto de trabajo*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa necesitara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 7. *Incapacidad e invalidez (IT)* (sin contenido parcial, se sustituye por lo establecido en el artículo 29; “Enfermedad y accidente”, del texto general quedando vigente el párrafo siguiente)

Al producirse la baja definitiva de la empresa por invalidez o incapacidad se percibirá independientemente del tiempo de servicio, una indemnización de cuatro mensualidades del salario base, más la antigüedad que le corresponda, las cuales se abonarán en dos plazos que corresponderán a los dos meses siguientes a la baja definitiva.

Artículo 8. *Indemnización por fallecimiento*

En caso de fallecimiento de una persona al servicio activo de una empresa, y que lleve prestando sus servicios en ella durante más de ocho años, esta queda obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades y media iguales a la última nómina de esa persona percibiera, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, las cuales se abonarán en dos plazos que corresponderán a los dos meses siguientes al fallecimiento.

Artículo 9. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas. Las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como por pedidos o periodos punta de producción, se realizarán abonándose con un incremento del 85 % sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria, las dos primeras de las 80, y con un incremento del 127,50 % , las restantes.

El límite máximo de horas extraordinarias será de 80 al año y de 15 al mes.

Artículo 10. *Modificación de las condiciones de trabajo*

Si el trabajador o la trabajadora resultase perjudicado/a por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho dentro del mes siguiente de la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose los periodos inferiores a un año.

Artículo 11. *Reestructuración de plantilla*

Los expedientes de regulación de empleo que promuevan las empresas afectadas por el presente convenio se ajustarán a las normas siguientes:

- 1.A) En la tramitación de los mismos, la empresa pondrá a disposición de la representación sindical toda la documentación contable, financiera, etc. Así como cualquier otra cosa que le sea solicitada.
- 2.B) Cuando la superioridad autoriza la suspensión temporal de los contratos, de toda o de parte de la plantilla, la empresa complementará las prestaciones de desempleo hasta alcanzar el 100 % de la base de desempleo. Este 25 % se percibirá solo en caso de que los trabajadores y trabajadoras previamente hayan dado su conformidad.

Artículo 12. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

Las personas con contrato a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada ordinaria a tiempo completo, realizarán su jornada en un solo turno.

La prestación de servicios en jornada partida solo podrá realizarse en dos turnos cada jornada.

Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

Artículo 13. *Horario de feria*

Durante la semana de feria, la apertura de la mañana será de 10:00 a 13:30 horas. Por la tarde, de 17:00 a 20:30 horas. Se cerrará el establecimiento el sábado por la tarde, y además, cada persona disfrutará de tres tardes libres en la empresa durante dicha semana.

Artículo 14. *Bolsa de vacaciones*

Se percibirá una bolsa de (ver tablas salariales) euros, al inicio de las vacaciones de todo el personal, prorrateada por el tiempo de trabajo, sin consideración de salario.

Artículo 15. *Permisos y licencias*

Todos los trabajadores y trabajadoras comprendidos/as en este acuerdo y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajadas, con previo aviso y justificación.

- A) **FALLECIMIENTO:** Dos días naturales en caso de fallecimiento del hermano/a del cónyuge e hijos/as políticos/as y tíos/as carnales.
- B) **CAMBIO DE DOMICILIO:** Por cambio de domicilio habitual disfrutará de tres días de permiso.
Estos permisos o licencias se ampliarán dos días más cuando se necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia en que está enclavada la empresa.
- C) Se tendrá derecho a solicitar tres días al año retribuido por asuntos propios.

En el resto de supuestos se estará a lo establecido en el artículo 15 de la parte general del presente convenio colectivo.

Artículo 16. *Complemento personal (antes antigüedad)*

En concepto de aumentos periódicos por años de servicio, cada persona trabajadora percibirá cuatrienios al 6 % del salario base, la antigüedad se computará desde el ingreso de la empresa para quienes entren a prestar sus servicios a partir de la vigencia del año 1981, ajustándose a las normas y límites que establece el artículo 45 del texto de general aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustará exclusivamente a lo establecido en el artículo 45 del texto de general aplicación.

Artículo 17. *Plus de transporte*

El plus de transporte queda establecido para cada persona en (ver tablas salariales) euros. Se devengará a lo largo de los 12 meses del año.

Artículo 18. *Plus de idiomas*

Se establece el plus de idiomas en (ver tablas salariales) euros mensuales, por el dominio de cada idioma extranjero en aquellos casos que se utilice dicho idioma en relación con la clientela de forma habitual.

Artículo 19. *Quebranto de moneda*

Los empleados y empleadas que tengan a su cargo la caja o cajas de un establecimiento percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de (ver tablas salariales) euros mensuales.

Artículo 20. *Ayuda escolar y guardería*

Las empresas abonarán al personal que tengan hijos/as con edad comprendida entre los 2 y 18 años, una ayuda anual de (ver tablas salariales) euros por cada hijo/a, siempre que estos/as se encuentren estudiando en cualquier centro de enseñanza o acogidos/as a guarderías. Será requisito para que quienes cobren la anualidad, que lo soliciten en el mes de septiembre de cada año, efectuándose el pago cuando se acredite haber matriculado a los/as hijos/as en centros de enseñanza de cualquier clase o curso.

No puede ser reclamada esa ayuda para hijos/as que se encuentren trabajando. La edad de 18 años será prorrogada para los hijos/as que estén cursando estudios universitarios.

También será aplicable esta ayuda escolar al trabajador/a, sin limitación de edad, que se encuentre realizando estudios y que acredite tal situación fehacientemente.

Artículo 21. *Salidas, viajes y dietas*

En el supuesto de que los trabajadores y las trabajadoras a quienes afecta este convenio se vean obligados/as por necesidad del servicio y orden de la empresa a efectuar desplazamientos, percibirán independientemente de los gastos de locomoción o desplazamiento, dietas de las siguientes cuantías:

- A) Percibirán (ver tablas salariales) euros diarios en aquellos casos en que puedan regresar a su domicilio, sin necesidad de pernoctar en población distinta a la habitual.
- B) Percibirán (ver tablas salariales) euros diarios, cuando no puedan regresar para pernoctar en su domicilio, previa justificación de la pernocta.

Artículo 22. *Escaparatistas*

Aquellos trabajadores y trabajadoras que habitualmente efectúen funciones de escaparatistas, sin tener dicha categoría, cobrarán el 10 % sobre el salario base.

Artículo 23. *Derechos sindicales*

Quienes ostenten cargos electivos en el ámbito provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios no retribuidos, siempre que lo comuniquen a la dirección de la empresa, con 24 horas de antelación.

Artículo 24. *Derechos supletorios*

Además de lo expuesto sobre garantías sindicales en este capítulo del convenio, ambas partes se comprometen al cumplimiento de las normativas contenidas en la legislación vigente.

Artículo 25. *Descuentos en compras*

Las empresas descontarán del precio de sus artículos el 15 % a su personal y el 25 % cuando las prendas adquiridas lo sean en calidad de prendas de trabajo. En los artículos de oferta o rebaja, se determinará por la empresa, respetándose las condiciones más beneficiosas.

SECTOR VI

Se comprende las actividades de establecimientos de juguetería, loza y cristal, tiendas de deportes, establecimientos de *souvenirs*, tiendas de regalos, empresas de *merchandising*, reposición y distribución de muestras, minoristas y establecimientos de carnicería, congelados, mayoristas y minoristas de frutas y verduras y pescados, y productos hortofrutícolas y aquellos establecimientos que su actividad sea el comercio, que no estén regulados en ninguno de los anteriores grupos

Artículo 1. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

En los supuestos de jornada partida, deberá observarse una interrupción mínima de dos horas y cuatro como máximo.

El personal a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada ordinaria a tiempo completo, realizarán su jornada en un solo turno.

La prestación de servicios en jornada partida solo podrá realizarse en dos turnos cada jornada.

Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

Artículo 2. *Complemento personal (antes antigüedad)*

El complemento personal por antigüedad se respetará al día de hoy en aquellas cantidades que tengan reconocidas los trabajadores y trabajadoras en nóminas.

A partir de la vigencia del presente convenio, el aumento periódico por año, consistirá en el abono de cuatrienios al 5 %. La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, ajustándose a las normas y límites que establece el artículo 45 del texto de general aplicación.

El personal de nuevo ingreso se ajustará exclusivamente a lo establecido en el artículo 45 del texto de general aplicación.

Artículo 3. *Salidas, viajes y dietas*

En el supuesto de que los trabajadores a quienes afecta este convenio se vean obligados por necesidades del servicio y orden de la empresa a efectuar desplazamientos, percibirán independientemente de los gastos de locomoción o desplazamiento, dietas de las siguientes cuantías:

- (Ver tablas salariales) euros diarios en aquellos casos en que puedan regresar a su domicilio, sin necesidad de pernoctar en población distinta a la habitual.
- (Ver tablas salariales) euros diarios, cuando no puedan regresar para pernoctar en su domicilio, previa justificación de la pernocta.

Artículo 4. *Plus de transporte*

En concepto de plus de transporte, se percibirán la cantidad de (ver tablas salariales) euros mensuales para cada categoría profesional que se especifica en la segunda columna de la tabla de salario.

El plus de transporte carecerá de la consideración legal de salario, no computándose para la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 5. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como los pedidos o periodos punta de producción, se realizarán abonándose con un incremento del 85% sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria las dos primeras, con un incremento del 127,5 % las restantes.

El límite máximo de horas extraordinarias será de 80 al año y de 15 al mes.

Artículo 6. *Ayuda escolar y guarderías*

Las empresas abonarán al personal que tenga hijos/as con edad comprendida entre los 2 y 18 años, una ayuda de (ver tablas salariales) euros por cada hijo/a, siempre que estos/as se encuentren estudiando en cualquier centro de enseñanza o acogidos en guarderías. Será requisito para cobrar la anualidad, que lo soliciten en el mes de septiembre de cada año, efectuándose el pago cuando se acredite haber matriculado a los hijos/as en centros de enseñanza de cualquier clase o curso.

La edad de 18 años será prorrogada para los hijos que estén cursando estudios universitarios.

También será aplicable esta ayuda escolar, sin limitación de edad, a la persona trabajadora que se encuentre realizando estudios y que acredite tal situación fehacientemente.

Artículo 7. *Bolsa de vacaciones*

Se abonará el importe de diez (10) días de salario base, más la antigüedad con motivo del disfrute de las vacaciones anuales, las empresas en su caso.

Artículo 8. *Descuento en compras*

Las empresas harán un descuento del 15 % del precio en los artículos que le sean adquiridos por su personal, en los artículos de ofertas y rebajas se determinará por la empresa. Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones individuales más beneficiosas sobre el concepto de descuento en compra.

Artículo 9. *Finiquitos y ceses*

Todos los finiquitos que se suscriben con ocasión de cese o despidos de un/a trabajador/a, se efectuarán por escrito, dando conocimiento simultáneo a la persona afectada y al comité de empresa o delegado o delegada de personal, procediendo de igual forma en lo relativo a las notificaciones en caso de sanciones o ceses voluntarios, salvo renuncia expresa de la persona interesada. De no cumplirse tal requisito no tendrán carácter liberatorio.

Los recibos que puedan firmar los trabajadores o trabajadoras, solo serán válidos si pasados quince días no han mostrado su disconformidad, en caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que según los indicados recibos consten como realmente percibidos. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 10. *Incapacidad temporal (IT)* (sin contenido parcial, siendo sustituido por lo establecido en el artículo 29; “Enfermedad y accidente”, del texto general quedando vigente el párrafo siguiente)

Al producirse la baja definitiva de la empresa por invalidez o incapacidad, se percibirá independientemente del tiempo de servicio en la empresa, una indemnización de cuatro mensualidades del salario real íntegro, incluida la antigüedad, en su caso, las cuales se abonarán al producirse la baja definitiva en la empresa.



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR I DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024									
CATEGORÍA	SALARIO INICIAL	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	BOLSA VACACIONES	PP EXTRA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO HORA
1. PERSONAL TITULADO									
TÉCNICO/A G. SUPERIOR	1.015,39	533,90	96,20	45,71	387,32	156,67	2.235,19	24.942,22	13,66
TÉCNICO/A G. MEDIO	866,84	465,62	95,54	39,67	333,11	142,46	1.943,23	21.609,27	11,83
AY. TÉC. SANITARIO/A	823,38	249,75	94,79	32,44	268,28	125,44	1.594,07	17.623,58	9,65
2. PERSONAL MERCANTIL Y TÉCNICOS NO TITULADOS									
DIRECTOR/A (P. MERCANTIL)	950,78	430,09	95,69	41,02	345,22	145,60	2.008,40	22.353,51	12,24
JEFE/A DE DIVISIÓN (P. MERCANTIL)	841,85	521,57	95,66	40,53	340,85	144,49	1.984,95	22.085,47	12,10
JEFE/A DE PERSONAL	839,91	492,50	95,54	39,66	333,10	142,46	1.943,16	21.608,43	11,83
JEFE/A DE COMPRAS	839,91	492,50	95,54	39,66	333,10	142,46	1.943,16	21.608,43	11,83
JEFE/A DE VENTAS	839,91	492,50	95,54	39,66	333,10	142,46	1.943,16	21.608,43	11,83
ENCARGADO/A GENERAL	839,91	492,50	95,54	39,66	333,10	142,46	1.943,16	21.608,43	11,83
JEFE/A SUC. Y SUPERIOR	783,68	420,28	95,18	36,09	300,99	134,00	1.770,22	19.634,71	10,75
JEFE/A DE ALMACÉN	858,74	345,73	95,18	36,10	301,12	134,00	1.770,87	19.642,50	10,76
JEFE/A DE GRUPO	779,48	358,09	94,97	34,24	284,39	129,68	1.680,85	18.614,04	10,19
JEFE//A SEC. MERCANTIL	776,06	324,94	94,87	33,22	275,25	127,32	1.631,66	18.052,00	9,89
ENGARGADO/A ESTABLECIMIENTO	776,93	320,89	94,85	33,13	274,45	127,08	1.627,33	18.003,01	9,86
VENDEDOR/A, COMPRADOR/A Y SUBAST.	776,93	320,89	94,85	33,13	274,45	127,08	1.627,33	18.003,01	9,86
INTÉRPRETE	774,40	283,43	94,79	32,02	264,46	124,43	1.573,52	17.389,10	9,52
3. PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO									
VIAJANTE	774,40	283,43	94,77	32,02	264,46	124,43	1.573,51	17.388,97	9,52
CORREDOR/A DE PLAZA	770,46	225,75	94,55	30,30	249,05	120,37	1.490,49	16.441,41	9,00
DEPENDIENTE/A MAYOR	788,16	265,06	94,74	31,89	263,30	124,09	1.567,24	17.317,84	9,48
DEPENDIENTE/A	769,38	209,25	94,49	29,81	244,66	119,26	1.466,85	16.171,10	8,86
AYUDANTE DEPENDIENTE/A	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69
4. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO (ADMINISTRATIVO)									
DIRECTOR/A (P. TÉCNICO)	949,60	412,89	95,66	40,50	340,62	144,45	1.983,72	22.071,26	12,09
JEFE/A DE DIVISIÓN (P. TÉCNICO)	841,85	521,57	95,66	40,53	340,85	144,49	1.984,95	22.085,47	12,10
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	926,11	490,26	95,80	42,00	354,09	147,96	2.056,22	22.899,11	12,54
SECRETARIO/A	768,84	201,70	94,48	29,58	242,63	118,71	1.455,94	16.046,79	8,79
CONTABLE/CAJERO/A	780,99	380,18	95,05	34,89	290,29	131,23	1.712,63	18.976,85	10,39
JEFE/A SECC. ADMTIVA.	791,29	412,80	95,18	36,09	301,02	134,00	1.770,39	19.636,74	10,75
CONTABLE CAJERO/A	778,36	349,87	94,93	33,98	282,06	128,51	1.667,71	18.470,37	10,12
TAQUIMEC. IDIOMAS	778,36	349,87	94,93	33,98	282,06	128,51	1.667,71	18.470,37	10,12
OFICIAL ADMIN.	771,64	242,51	94,64	30,80	253,54	121,58	1.514,72	16.717,57	9,16
OPERADOR/A MAQ. CONT.	771,64	242,51	94,64	30,80	253,54	121,58	1.514,72	16.717,57	9,16
AUX. ADM.-	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69
AUX. CAJA	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR I DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024									
CATEGORÍA	SALARIO INICIAL	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	BOLSA VACACIONES	PP EXTRA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO HORA
5. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES									0,00
JEFE/A SECC. SERVICIOS	775,00	291,75	94,79	32,26	266,69	125,02	1.585,50	17.525,80	9,60
DIBUJANTE	783,70	420,28	95,18	36,09	301,00	134,00	1.770,25	19.635,05	10,75
AYUDANTE MONTAJE	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69
ESCAPARATISTA	778,36	341,63	94,92	33,75	280,00	128,51	1.657,17	18.343,86	10,05
DELINEANTE	765,16	194,38	94,31	29,27	239,88	114,84	1.437,84	15.876,00	8,69
VISITADOR/A	765,16	194,38	94,31	29,27	239,88	114,84	1.437,84	15.876,00	8,69
ROTULISTA	765,16	194,38	94,31	29,27	239,88	114,84	1.437,84	15.876,00	8,69
CORTADOR/A	775,85	304,40	94,81	32,64	270,06	125,91	1.603,67	17.733,14	9,71
AYUDANTE CORTADOR/A	765,16	194,38	94,31	29,27	239,88	114,84	1.437,84	15.876,00	8,69
JEFE/A DE TALLER	767,11	192,42	94,31	29,27	239,88	114,84	1.437,84	15.876,01	8,69
PROF. OFICIO 1.ª	767,11	192,35	94,40	29,27	239,87	116,94	1.439,94	15.876,02	8,69
PROF. OFICIO 2.ª	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69
PROF. OFICIO 3.ª	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69
AYUDANTE (P. SERVICIOS AUX.)	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	767,11	192,35	94,40	29,27	239,87	116,94	1.439,94	15.876,02	8,69
CAPATAZ	766,51	192,98	94,36	29,27	239,87	116,34	1.439,34	15.876,00	8,69
MOZO/A ESPECIALIZADO	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69
ASCENSORISTA Y TELEFONISTA	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69
MOZO/A	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,49	1.435,49	15.876,01	8,69
PREPARADOR/A	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,50	1.435,50	15.876,01	8,69
6. PERSONAL SUBALTERNO									
CONSERJE Y COBRADOR	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,50	1.435,50	15.876,01	8,69
ORDENANZA Y PORTERO/A	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,50	1.435,50	15.876,01	8,69
PERSONAL DE LIMPIEZA	762,84	196,78	94,20	29,27	239,91	112,50	1.435,50	15.876,01	8,69
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS)	8,69	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	8,69

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
PLUS DE IDIOMAS	43,53
ANTIGÜEDAD DE 4 AÑOS	24,32
ANTIGÜEDAD DE 8 AÑOS	48,63
ANTIGÜEDAD DE 12 AÑOS	72,95
PLUS DE TRANSPORTE DEL CONTRATO DE FORMACIÓN	73,39
SALARIO CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN (85 %)	ARTÍCULO 11 ET
BOLSA ESTUDIOS INFANTIL/EPO/ESO	122,86
BACHILLERATO/FP/ ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	187,76
DIETAS	13,60



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR II DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024			
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	SALARIO HORA	SALARIO ANUAL
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.993,18	17,47	31.890,71
JEFE/A PERSONAL Y TÉC. SUPERIOR	1.961,37	17,19	31.381,81
ENCARGADO/A GENERAL	1.961,37	17,20	31.381,81
JEFE/A COMPRAS Y JEFE/A VENTAS	1.961,37	17,20	31.381,81
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.782,31	15,61	28.516,58
JEFE/A ALMACÉN	1.764,06	15,46	28.225,10
JEFE/A DE SUCURSAL	1.840,52	16,14	29.448,05
VIAJANTE	1.478,63	12,95	23.658,13
CORREDOR EN PLAZA	1.476,90	12,94	23.630,24
ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO	1.558,16	16,48	24.930,56
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.509,63	13,24	24.154,21
DEPENDIENTE/A	1.445,99	12,68	23.135,84
AYUDANTE	1.255,70	11,00	20.091,05
CONTABLE Y CAJERO/A	1.649,60	14,44	26.393,71
OFICIAL ADMITIVO/A. Y MAQUINISTA	1.522,30	13,34	24.356,73
AUX. ADMIN. Y PERFORISTA	1.445,85	12,67	23.133,59
AUX. CAJA 18 A 21 AÑOS	1.242,27	10,87	19.876,49
AUX. CAJA 22 A 25 AÑOS	1.360,05	11,89	21.760,81
AUX. CAJA 25 AÑ Y 5 DE EMPLEO	1.445,89	12,57	23.134,38
ESCAPARATISTA	1.764,14	15,46	28.225,91
DIBUJANTE	1.760,62	15,41	28.169,94
CORTADOR/A	1.407,88	12,32	22.525,96
PROFESIONAL OFICIO 1.ª	1.344,60	11,78	21.513,50
PROFESIONAL OFICIO 2.ª	1.326,00	11,63	21.216,09
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	1.344,60	11,78	21.513,50
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.326,00	11,63	21.216,09
MOZO/A	1.280,84	11,21	20.493,46
COBRADOR/A	1.285,15	11,23	20.562,28
EMPAQUETADOR/A	1.284,57	11,23	20.553,11
TELEFONISTA	1.284,41	11,23	20.550,47
PERSONAL LIMPIEZA	1.299,37	11,39	20.790,05
VIGILANTE, CONSERJE	1.299,37	11,39	20.790,05

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
PLUS DE IDIOMAS	54,79
ANTIGÜEDAD DE 4 AÑOS	24,32
ANTIGÜEDAD DE 8 AÑOS	48,63
ANTIGÜEDAD DE 12 AÑOS	72,95
PLUS DE TRANSPORTE	120,56
PLUS DE TRANSPORTE DEL CONTRATO DE FORMACIÓN	73,39
SALARIO CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN (85 %)	ARTÍCULO 11 ET
PLUS AYUDA A CONTRATO DE TRABAJO EN FORMACIÓN	54,79
FONDO DE SAN CRISPÍN APORTADO POR LA EMPRESA	6,19
FONDO DE SAN CRISPÍN APORTADO POR EL TRABAJADOR	4,74



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR III DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	SALARIO HORA	SALARIO ANUAL
GRUPO I - PERSONAL TÉCNICO TITULADO					
TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR	1.908,88	81,17	1.990,05	15,66	28.633,19
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	1.669,57	81,17	1.750,74	13,71	25.043,56
AYUDANTE TÉCNICO/A SANITARIO/A	1.669,57	81,17	1.750,74	13,71	25.043,56
GRUPO II - PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO					
DIRECTOR/A	1.906,94	81,17	1.988,11	15,63	28.604,06
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.738,67	81,17	1.819,84	14,30	26.079,99
JEFE/A DE PERSONAL	1.908,88	81,17	1.990,05	15,66	28.633,24
JEFE/A DE COMPRAS	1.908,88	81,17	1.990,05	15,66	28.633,24
JEFE/A DE VENTAS	1.908,88	81,17	1.990,05	15,66	28.633,24
ENCARGADO/A GENERAL	1.908,88	81,17	1.990,05	15,66	28.633,24
JEFE/A DE SUCURSAL O AUTOSERVICIO	1.669,57	81,17	1.750,74	13,71	25.043,64
JEFE/A DE ALMACÉN	1.669,57	81,17	1.750,74	13,71	25.043,64
JEFE/A DE GRUPO	1.558,39	81,17	1.639,56	12,80	23.375,88
JEFE/A DE SECCIÓN MERCANTIL	1.493,94	81,17	1.575,11	12,27	22.255,52
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.483,70	81,17	1.564,87	12,18	22.255,52
VENDEDOR/A, COMPRADOR/A O SUBASTADOR/A	1.483,70	81,17	1.564,87	12,18	22.255,52
INTÉRPRETES	1.431,38	81,17	1.512,56	11,76	21.470,69
GRUPO II - PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO					
VIAJANTE	1.352,87	81,17	1.434,05	11,13	20.293,04
CORREDOR DE PLAZA	1.321,66	81,17	1.402,83	10,83	19.824,78
DEPENDIENTE/A DE 25 AÑOS	1.365,90	81,17	1.447,08	11,21	20.488,55
DEPENDIENTE/A DE 22 A 25 AÑOS	1.284,20	81,17	1.365,38	10,55	19.262,99
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.502,49	81,17	1.583,66	12,35	22.537,31
AYUDANTE	1.194,05	81,17	1.275,22	9,82	17.910,68
GRUPO III - PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO					
DIRECTOR/A	1.906,94	81,17	1.988,11	15,63	28.604,06
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.738,67	81,17	1.819,84	14,30	26.079,99
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.765,24	81,17	1.846,42	14,53	26.478,63
SECRETARIO/A	1.410,42	81,17	1.491,59	11,58	21.156,20
CONTABLE	1.459,78	81,17	1.540,95	12,00	21.896,69
JEFE/A SECCIÓN ADMINISTRATIVA	1.563,57	81,17	1.644,74	12,84	23.453,57
ADMINISTRATIVO/A, CONTABLE, CAJERO/A O TAQUIM.	1.429,07	81,17	1.510,24	11,75	21.436,04
OF. ADMINISTRATIVO/A OPERADOR MÁQUINAS	1.365,89	81,17	1.447,07	11,21	20.488,39
AUX. ADMTVO/A. O PERFORISTA	1.194,06	81,17	1.275,23	9,81	17.910,85
AUXILIAR DE CAJA DE 18 A 20 AÑOS	1.167,24	81,17	1.248,41	9,61	17.508,48
AUXILIAR DE CAJA DE 20 A 22 AÑOS	1.197,54	81,17	1.278,71	9,85	17.963,12
AUXILIAR DE CAJA DE 22 A 25 AÑOS	1.241,11	81,17	1.322,28	10,18	18.616,70
AUXILIAR DE CAJA DE 25 AÑOS	1.284,54	81,17	1.365,71	10,55	19.268,17
PERSONAL SERVICIOS Y ACT. AUXILIARES	1.535,65	81,17	1.616,83	12,63	23.034,85
DIBUJANTE	1.638,82	81,17	1.719,99	13,45	24.582,34
ESCAPARATISTA	1.532,77	81,17	1.613,94	12,57	22.991,48



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR III DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	SALARIO HORA	SALARIO ANUAL
GRUPO III - PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO					
AYUDANTE DE MONTAJE	1.176,47	81,17	1.257,65	9,66	17.647,04
DELINEANTE/A	1.296,19	81,17	1.377,37	10,62	19.442,97
VISITADOR/A	1.296,19	81,17	1.377,37	10,62	19.442,97
ROTULISTA	1.477,33	81,17	1.558,54	12,14	22.160,35
CORTADOR/A	1.477,33	81,17	1.558,54	12,14	22.160,35
JEFE/A DE TALLER	1.297,55	81,17	1.378,73	10,64	19.463,19
AYUDANTE DE CORTADOR/A	1.282,37	81,17	1.363,54	10,54	19.235,47
GRUISTA	1.365,90	81,17	1.447,08	11,21	20.488,55
CONDUCTOR/A/REPARTIDOR/A	1.286,38	81,17	1.367,55	10,56	19.295,68
PERSONAL DE OFICIO DE PRIMERA	1.286,38	81,17	1.367,55	10,56	19.295,68
PERSONAL DE OFICIO DE SEGUNDA	1.221,09	81,17	1.302,26	10,04	18.316,30
PERSONAL DE OFICIO DE TERCERA	1.207,26	81,17	1.288,43	9,91	18.108,96
CAPATAZ	1.212,01	81,17	1.293,18	9,94	18.180,18
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.176,47	81,17	1.257,65	9,66	17.647,04
ASCENSORISTA	1.176,47	81,17	1.257,65	9,66	17.647,04
TELEFONISTA	1.176,47	81,17	1.257,65	9,66	17.647,04
MOZO/A	1.176,47	81,17	1.257,65	9,66	17.647,04
EMPAQUETADOR/A	1.176,47	64,96	1.241,43	9,66	17.647,04
COSEDOR/A DE SACOS Y REPASADOR/A DE MEDIDAS	1.176,47	64,96	1.241,43	9,66	17.647,04
GRUPO V					
CONSERJE	1.120,38	81,17	1.201,55	9,21	16.805,54
COBRADOR/A	1.150,48	81,17	1.231,65	9,47	17.257,13
ORDENANZA Y PORTERO/A	1.114,87	81,17	1.196,05	9,18	16.723,17
LIMPIADOR/A JORNADA COMPLETA	1.120,38	81,17	1.201,55	9,21	16.805,54
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS	8,69	0,00	8,69	8,69	0,00

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
PLUS DE IDIOMAS	49,49
PLUS 2.º IDIOMA	24,81
ANTIGÜEDAD DE 4 AÑOS	24,32
ANTIGÜEDAD DE 8 AÑOS	48,63
ANTIGÜEDAD DE 12 AÑOS	72,95
AYUDA ESTUDIO FORMACIÓN	55,00
TRANSPORTE FORMACIÓN	73,39
SALARIO CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN (85 % SMI)	ARTÍCULO 11 ET
AYUDA ESCOLAR ENTRE 3 Y 16 AÑOS	195,30
AYUDA ESCOLAR A MENORES DE 3	100,48
AYUDA A MINUSVALÍA	83,70
DIETAS DIARIAS SIN ALOJAMIENTO	23,79
DIETAS DIARIAS CON ALOJAMIENTO	53,98
REPOSICIÓN DE PRENDAS	195,31
AYUDA ESTUDIOS FORMACIÓN (ART. 14)	55,00



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR IV DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024						
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	SALARIO HORA	S. BASE P. EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	TOTAL/ ANUAL
GRUPO I						
INGENIEROS/AS Y LICENC.	1.726,96	6,61	14,11	25.904,33	1.972,76	27.877,09
AYUDANTE TÉCNICO/A	1.564,64	6,61	12,79	23.469,57	1.972,76	25.442,32
PRACTICANTE	1.564,64	6,61	12,79	23.469,57	1.972,76	25.442,32
GRUPO II						
JEFE/A DE PERSONAL	1.726,96	6,61	14,11	25.904,33	1.972,76	27.877,09
ENCARGADO/A GENERAL	1.726,96	6,61	14,11	25.904,33	1.972,76	27.877,09
JEFE/A DE COMPRAS	1.726,96	6,61	14,11	25.904,33	1.972,76	27.877,09
JEFE/A DE VENTAS	1.726,96	6,61	14,11	25.904,33	1.972,76	27.877,09
JEFE/A DE SUCURSAL	1.587,16	6,61	12,99	23.807,22	1.972,76	25.779,99
JEFE/A DE ALMACÉN	1.587,16	6,61	12,99	23.807,22	1.972,76	25.779,99
ENC. EST. VENDEDOR/A COMPRADOR/A	1.560,09	6,61	12,75	23.401,44	1.972,76	25.374,20
JEFE/A DE GRUPO	1.555,61	6,61	12,71	23.334,16	1.972,76	25.306,92
JEFE/A DE SECCIÓN GRUPO II	1.442,98	6,61	11,78	21.644,54	1.972,76	23.617,30
VIAJANTE	1.442,98	6,61	11,78	21.644,54	1.972,76	23.617,30
CORREDOR EN PLAZA	1.384,29	6,61	11,34	20.764,23	1.972,76	22.736,99
DEPENDIENTE/A	1.350,51	6,61	11,03	20.257,64	1.972,76	22.230,39
AYUDANTE GRUPO II	1.235,55	6,61	10,12	18.533,30	1.972,76	20.506,05
GRUPO III						
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.215,06	6,61	9,92	18.225,95	1.972,76	20.198,70
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.620,05	6,61	13,26	24.300,74	1.972,76	26.273,51
JEFE/A DE SECCION GRUPO III	1.501,55	6,61	12,29	22.523,25	1.972,76	24.496,01
CONT. CAJERO/A. TAQUIMECAN.	1.442,98	6,61	11,78	21.644,54	1.972,76	23.617,30
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.350,51	6,61	11,02	20.257,64	1.972,76	22.230,39
AUX. CAJA DE 20 AÑOS ENP. ADELANTE	1.194,08	6,61	9,82	17.911,21	1.972,76	19.883,97
AUX. CAJA DE 18 A 20 AÑOS	1.050,76	6,61	8,62	15.761,45	1.972,76	17.734,20
AUX. CAJA DE 16 A 18 AÑOS	1.028,21	6,61	8,41	15.423,13	1.972,76	17.395,89
GRUPO IV						
DIBUJANTE	1.587,16	6,61	12,99	23.807,22	1.972,76	25.779,99
ESCAPARATISTA	1.501,55	6,61	12,29	22.523,25	1.972,76	24.496,01
ROTULISTA	1.447,38	6,61	11,83	21.710,56	1.972,76	23.683,31
GRUPO IV. PROFESIONALES DE OFICIO						
TELEFONISTA	1.222,73	6,61	10,03	18.340,90	1.972,76	20.313,65
MOZO/A	1.222,73	6,61	10,03	18.340,90	1.972,76	20.313,65
DE PRIMERA	1.303,16	6,61	10,64	19.547,39	1.972,76	21.520,13
CAPATAZ	1.253,60	6,61	10,26	18.803,92	1.972,76	20.776,67
DE SEGUNDA	1.245,15	6,61	10,16	18.677,34	1.972,76	20.650,09
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.240,07	6,61	10,14	18.600,90	1.972,76	20.573,65
AYUDANTE GRUPO IV	1.222,73	6,61	10,03	18.340,90	1.972,76	20.313,65
GRUPO V	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
COBRADOR/A	1.246,85	6,61	10,07	18.702,64	1.972,76	20.675,39
CONSERJE	1.232,19	6,61	10,11	18.482,69	1.972,76	20.455,46



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR IV DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024						
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	SALARIO HORA	S. BASE P. EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	TOTAL/ ANUAL
VIGILANTE ORDENANZA	1.222,73	6,61	10,03	18.340,90	1.972,76	20.313,65
PORTERO/A	1.222,73	6,61	10,03	18.340,90	1.972,76	20.313,65
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS)	8,69	0,00	8,69			

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
PLUS DE IDIOMAS	43,53
ANTIGÜEDAD DE 4 AÑOS	24,32
ANTIGÜEDAD DE 8 AÑOS	48,63
ANTIGÜEDAD DE 12 AÑOS	72,95
TRANSPORTE FORMACIÓN	73,39
INDEM. POR	1.468,05
SALARIO CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN (85 % SMI)	ARTÍCULO 11 ET
AYUDA ESCOLAR	190,34
AYUDA GUARDERÍA	66,01
AYUDA A MINUSVALÍA	85,26
MEDIA DIETA	25,86
DIETAS COMPLETAS	102,20
REPOSICIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO	831,91



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR V DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024				
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS SMI	SALARIO HORA	SALARIO BASE PAGAS EXTRAS
CAPÍTULO I				
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.659,26	0,00	13,63	24.888,76
TITULADO/A GRADO MEDIO	1.382,51	0,00	11,36	20.737,74
ATS	1.382,51	0,00	11,36	20.737,74
CAPÍTULO II				
DIRECTOR/A	1.659,26	0,00	13,63	24.888,76
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.493,27	0,00	12,27	22.399,11
JEFE/A DE PERSONAL	1.451,82	0,00	11,94	21.777,35
ENCARGADO/A GENERAL	1.451,82	0,00	11,94	21.777,35
JEFE/A DE COMPRAS	1.451,82	0,00	11,94	21.777,35
JEFE/A DE VENTAS	1.451,82	0,00	11,94	21.777,35
JEFE/A DE ALMACÉN	1.285,95	0,00	10,56	19.289,25
JEFE/A DE SUCURSAL	1.285,95	0,00	10,56	19.289,25
JEFE/A DE GRUPO	1.211,35	0,00	9,93	18.170,17
JEFE/A DE SECCIÓN (CAPÍTULO II)	1.161,47	0,00	9,54	17.422,05
ENCARGADO/A EST. VENDEDOR/A	1.153,16	0,00	9,47	17.297,42
INTÉRPRETE	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
CORREDOR/A DE PLAZA	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
DEPENDIENTE/A 25 AÑOS	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
VIAJANTE	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
DEPENDIENTE/A 22 AÑOS	1.058,40		8,69	15.876,00
AYUDANTE	1.058,40		8,69	15.876,00
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.216,69	0,00	10,03	18.250,33
CAPÍTULO III				
DIRECTOR/A	1.659,26	0,00	13,63	24.888,76
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.521,08	0,00	12,50	22.816,10
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.493,27	0,00	12,27	22.399,11
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	1.240,29	0,00	10,18	18.604,21
SECRETARIO/A	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A 25 AÑOS	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
AUXILIAR DE CAJA DE 25 AÑOS	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
CONTABLE CAJERO/A	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A 22 AÑOS	1.058,40		8,69	15.876,00
AUXILIAR DE CAJA DE 22 A 25 AÑOS	1.058,40		8,69	15.876,00
AUXILIAR ADM. MENOR 22 AÑOS	1.058,40		8,69	15.876,00
AUXILIAR DE CAJA DE 20 A 22 AÑOS	1.058,40		8,69	15.876,00
AUXILIAR DE CAJA DE 18 A 20 AÑOS	1.058,40		8,69	15.876,00
CAPÍTULO IV				
JEFE/A DE SECCIÓN (CAPÍTULO IV)	1.204,94	0,00	9,90	18.074,16
DIBUJANTE	1.285,95	0,00	10,56	19.289,25
ESCAPARATISTA	1.240,29	0,00	10,18	18.604,21



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR V DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024				
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS SMI	SALARIO HORA	SALARIO BASE PAGAS EXTRAS
ROTULISTA	1.058,40	0,00	8,69	15.876,00
AYUDANTE MONTAJE	1.058,40	0,00	8,69	15.876,00
CORTADOR/A	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
AYUDANTE CORTADOR/A	1.058,40		8,69	15.876,00
DELINEANTE	1.058,40		8,69	15.876,00
ASCENSORISTA	1.058,40		8,69	15.876,00
PROF. OFICIO 1.ª 25 AÑOS	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
PROF. OFICIO 2.ª 25 AÑOS	1.058,40		8,69	15.876,00
PROF. OFICIO 3.ª 18 AÑOS	1.058,40		8,69	15.876,00
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A 25 AÑOS	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
MOZO/A	1.058,40		8,69	15.876,00
TELEFONISTA	1.058,40		8,69	15.876,00
EMPAQUETADOR/A	1.058,40		8,69	15.876,00
CAPATAZ	1.106,09	0,00	9,07	16.591,36
CONSERJE Y COBRADOR/A	1.058,40		8,69	15.876,00
VIGILANTE	1.058,40		8,69	15.876,00
VISITADOR/A	1.058,40		8,69	15.876,00
JEFE/A DE TALLER	1.058,40		8,69	15.876,00

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
PLUS DE IDIOMAS	68,05
PLUS DE TRANSPORTE	152,40
QUEBRANTO DE MONEDA	38,04
ANTIGÜEDAD DE 4 AÑOS	24,32
ANTIGÜEDAD DE 8 AÑOS	48,63
ANTIGÜEDAD DE 12 AÑOS	72,95
SALARIO CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN (85 % SMI)	ARTÍCULO 11 ET
TRANSPORTE FORMACIÓN	73,39
BOLSA DE VACACIONES	82,59
AYUDA ESCOLAR Y GUARDERÍA	127,19
DIETAS DIARIAS SIN ALOJAMIENTO	21,48
DIETAS DIARIAS CON ALOJAMIENTO	52,05



TABLAS SALARIALES DEL SECTOR VI DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO - AÑO 2024					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS SMI	SALARIO HORA	SALARIO BASE PAGAS EXTRAS
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.659,26	81,18	0,00	13,63	24.888,73
TITULADO/A GRADO MEDIO	1.382,51	81,18	0,00	11,36	20.737,69
ATS	1.382,51	81,18	0,00	11,35	20.737,69
DIRECTOR/A	1.659,26	81,18	0,00	13,63	24.888,73
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.486,79	81,18	0,00	12,27	22.301,72
JEFE/A DE PERSONAL	1.451,85	81,18	0,00	11,94	21.777,61
ENCARGADO/A GENERAL	1.451,85	81,18	0,00	11,94	21.777,61
JEFE/A DE COMPRAS	1.451,85	81,18	0,00	11,94	21.777,61
JEFE/A DE VENTAS	1.451,85	81,18	0,00	11,94	21.777,61
JEFE/A DE ALMACÉN	1.285,95	81,18	0,00	10,56	19.289,21
JEFE/A DE SUCURSAL	1.285,95	81,18	0,00	10,56	19.289,21
JEFE/A DE GRUPO	1.211,36	81,18	0,00	9,94	18.170,21
JEFE/A DE SECCIÓN (CAPÍTULO II)	1.161,47	81,18	0,00	9,54	17.422,08
ENCARG. EST. VENDEDOR/A	1.153,16	81,18	0,00	9,48	17.297,33
INTÉRPRETE	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
CORREDOR/A DE PLAZA	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
DEPENDIENTE/A	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
VIAJANTE	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
DIRECTOR/A	1.659,26	81,18	0,00	13,63	24.888,73
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.521,08	81,18	0,00	12,50	22.816,10
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.486,79	81,18	0,00	12,27	22.301,72
JEFE/A DE SECCIÓN ADM.	1.240,29	81,18	0,00	10,18	18.604,26
SECRETARIO/A	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
AUXILIAR DE CAJA	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
CONTABLE CAJERO/A	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
JEFE/A DE SECCIÓN (CAPÍTULO IV)	1.204,97	81,18	0,00	9,90	18.074,48
DIBUJANTE	1.285,95	81,18	0,00	10,56	19.289,21
ESCAPARATISTA	1.240,29	81,18	0,00	10,18	18.604,26
ROTULISTA	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
AYUDANTE MONTAJE	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
REPONEDOR/A	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
MERCHANDISING	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
SUPERVISOR/A	1.204,97	81,18	0,00	9,90	18.074,48
CORTADOR/A	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
PROF. OFICIO 1.º	1.204,97	81,18	0,00	9,90	18.074,48
PROF. OFICIO 2.º	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32
AYUDANTE	1.058,40	81,18		8,69	15.876,00
MOZO/A	1.058,40	81,18		8,69	15.876,00
CAPATAZ	1.204,97	81,18	0,00	9,90	18.074,48
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	1.106,09	81,18	0,00	9,08	16.591,32



OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	
PLUS DE IDIOMAS	43,53
ANTIGÜEDAD DE 4 AÑOS	24,32
ANTIGÜEDAD DE 8 AÑOS	48,63
ANTIGÜEDAD DE 12 AÑOS	72,95
SALARIO CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN (85 % SMI)	ARTICULO 11 ET
TRANSPORTE FORMACIÓN	73,39
AYUDA ESCOLAR Y GUARDERÍA	127,20
DIETAS DIARIAS SIN ALOJAMIENTO	21,72
DIETAS DIARIAS CON ALOJAMIENTO	127,73

3802/2024

CVE: 20241016-03802-2024 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php