



RESOLUCIÓN de 22 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Sector "Comercio General de la Provincia de Badajoz". (2023061049)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Sector "Comercio General de la Provincia de Badajoz" – código de convenio 06100795012023- que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 2022, de una parte, por representantes de COEBA, en representación de los empresarios y de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CCOO en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

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

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

Mérida, 22 de marzo de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL
PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ

Exposición de Motivos.

Las partes en la representación que ostentan cada una de ellas, son conscientes de la imposibilidad actual de armonizar las distintas estructuras de los diferentes subsectores, consecuencia de las diferencias de los mismos, basadas principalmente en volúmenes de ventas, márgenes comerciales y demás peculiaridades específicas de cada subsector, que imposibilita en estos momentos una conducta homogénea, especialmente tanto en tablas salariales como en determinadas cláusulas concretas que se recogerán para cada subsector.

Por ello se negociará un texto de general aplicación para el convenio colectivo de ámbito provincial del sector del comercio en general, y unas cláusulas determinadas para cada subsector de comercio, en función de sus concretas peculiaridades.

Para aquellas actividades en las que no estuvieran comprendidas en ninguno de los sectores será de aplicación como regulación mínima las condiciones del sector de Ópticas reguladas en este convenio

Artículo Preliminar.

El presente Convenio se suscribe entre las Centrales Sindicales CCOO y UGT y, la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz, en su condición de miembro de CEOE y CEPYME.

Ambas partes ostentan, según lo establecido en el artículo 87.2 Y 3 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la representación de los trabajadores/as y empresarios/as del sector en la Provincia, por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

Conforme a lo previsto en el artículo, 83.2, el presente Convenio se suscribe con el fin de ordenar la regulación existente dentro los distintos subsectores que se relación a continuación: Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz.

(6000965011997), Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz (06000135011981), Comercio de la madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz (06000625011990), Comercio del metal de la provincia de Badajoz (06000145011981), Ópticas de la Provincia de Badajoz (06001615012007) y Comercio textil de la provincia de Badajoz (0600015501198).

Artículo 1. Ámbito Personal, funcional y territorial.

1.1. Ámbito personal:

El presente convenio se aplica a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores y trabajadoras, que prestan sus servicios en aquellas empresas dedicadas a las actividades comprendidas en su ámbito funcional y territorial, mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se exceptúan las personas comprendidas en los artículos 1 (apartado 3) y 2 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.2. Ámbito funcional:

Este convenio será de aplicación a las personas físicas o jurídicas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo; siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza Laboral del Comercio.

1.3. Ámbito territorial:

El ámbito territorial será de aplicación a los sectores relacionados en el apartado anterior que tengan sus centros de trabajo establecidos o se establezcan en la provincia de Badajoz, incluso los que dependan de empresas cuyos domicilios sociales estén situados en distintas provincias.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE).

Todos los Convenios de aplicación a los subsectores relacionados en el Artículo Preliminar, que estén vigentes al 1 de enero de 2023, pasarán a regirse por las condiciones aquí previstas una vez hayan perdido su vigencia inicial, quedando dichas unidades negociadoras integradas en el presente convenio.



No obstante, para el sector de comercio del calzado, artículos de piel y de viaje se establece una vigencia a los efectos económicos y en los términos especificados en la Disposición Adicional única desde 1 de enero de 2021.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio a su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento y sin necesidad de denuncia escrita. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales en aras de mantener la estabilidad social y laboral entre el conjunto de empresas y de las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado.

Todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente convenio, se establecen como mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones más beneficiosas con respecto a las convenidas subsistirán para aquellos trabajadores/as que vinieran disfrutándolas.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 6. Garantía "Ad Personam".

Se respetarán las situaciones personales consolidadas que globalmente exceden del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimará que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, y como quiera que este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar íntegramente el mismo por la Comisión Negociadora, salvo que se tratase únicamente de aspectos concretos, en cuyo caso se subsanaría, conforme a la legalidad vigente, su contenido.

**Artículo 8. Organización.**

La organización del trabajo, incluida la distribución del mismo, es facultad de la Dirección de la empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Clasificación profesional.

En cuanto a la clasificación profesional se estará a lo regulado en lo establecido en los subsectores incluidos en el anexo 1.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a sábado, sin sobrepasar la jornada anual establecida en los anexos de los diferentes subsectores de comercio.

La partición de la jornada sólo podrá realizarse una vez, mediando como mínimo dos horas entre turnos.

En las jornadas continuadas se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas y los representantes de los trabajadores y en ausencia de éstos, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, negociarán compensaciones por los excesos que en cómputo semanal pudieran producirse sobre la jornada máxima laboral de 40 horas semanales, como consecuencia de la atención al público presente en la tienda a la hora del cierre de la misma. El posible tiempo excedente se disfrutará en días completos o fracción de día completo, durante el siguiente mes a petición del trabajador o trabajadora.

En caso de no producirse la compensación según lo previsto en el párrafo anterior. Los excesos de jornada en el cómputo anual, tendrán consideración de horas extras que tendrán que abonarse en el mes de enero de cada año.

En aquellas empresas en las que por costumbre o tradición se disfrute de algún día festivo concreto, al margen de las fiestas oficiales, se mantendrá su disfrute.

La regulación establecida en el presente artículo es de carácter general, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los distintos subsectores incluidas en el anexo 1.



Festivos y o domingos trabajados.

Se estará a lo establecido en el anexo 1, por sectores.

Trabajo en ferias y fiestas.

Se estará a lo establecido en el anexo 1, por sectores.

Artículo 11. Desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Las Empresas garantizan el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral incluidas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la modalidad de teletrabajo.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana, incapacidades, excedencias, etc.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

Artículo 12. Calendario laboral.

El calendario laboral anual para la distribución de la jornada de trabajo deberá confeccionarse por la empresa y de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, dentro del último trimestre del año anterior, debiendo estar expuesto en un lugar visible en cada empresa o centro de trabajo como máximo en la primera quincena del mes de enero de cada año.

Dicho calendario deberá contener como mínimo:

- Horario de trabajo diario de la empresa.



- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.
- La jornada diaria y semanal de cada persona trabajadora.

Las empresas darán a conocer a cada persona trabajadora los turnos, horarios y descansos con un mes de antelación.

Artículo 13. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá el domingo y la tarde del sábado, haciendo por tanto media jornada este día y como máximo hasta las 15:00 horas.

Las plantillas trabajadoras de las empresas que abran el sábado por la tarde, disfrutarán de dos días de descanso semanales, siendo uno de ellos el domingo y otro rotativo de lunes a sábado.

Artículo 14. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

Las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente que tendrán una duración de 22 días laborables, iniciándose la misma en día laboral, no computando como vacaciones durante el periodo vacacional, sábados y domingos.

Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el periodo de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los periodos indicados, en turnos rotativos (dicho periodo de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos periodos, uno de verano comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y otro el resto del año). El periodo o periodos de vacaciones comenzarán siempre en días laborales

Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.



En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación del presente Convenio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto 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 en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, o con situación de maternidad o paternidad) que imposibilite a las personas trabajadoras disfrutar total o parcialmente de sus vacaciones, durante el año natural que le corresponda, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalizado su periodo de Incapacidad. En consecuencia, si durante el tiempo de vacaciones anuales, la persona trabajadora cae en situación de cualquier modalidad de Incapacidad Temporal, tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior los días de vacaciones que aún no tenga agotado y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya generado el derecho.

Artículo 15. Permisos retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en el anexo 1, por sectores

Artículo 16. Contrato de duración determinada.

— Contrato de sustitución.

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 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, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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

Se transformará en indefinido si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera procedido a la denuncia expresa de alguna de las partes y se continuará realizando la prestación laboral.

El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes al de su celebración.

— Circunstancias de la producción.

El contrato eventual por circunstancias de la producción solo podrá concertarse para una causa concreta que lo justifiquen, entendiéndose como tal el incremento ocasional e imprevisible 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. Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. No podrá suscribirse con objeto de atender tareas o trabajos estacionales, intermitentes o cíclicos, debiéndose utilizar en estos casos el contrato indefinido de fijos-discontinuos.

En el contrato tendrá que especificar con precisión la causa y circunstancias concretas que justifique la contratación temporal.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, tendrán una duración máxima de 6 meses.

Los contratos de duración determinada tendrán a su término una indemnización de 12 días por año de servicio.

Artículo 17. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

Ámbito: para todas las personas trabajadoras en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resulten de aplicación.



La duración del contrato será de un mínimo de tres meses y un máximo de un año

La retribución para aquellas personas contratadas bajo esta modalidad, percibirá el 80% del salario fijado en la tabla salarial para la categoría o grupo correspondiente, durante el primer año y el 90% para el segundo año. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional

Artículo 18. Contrato de formación.

Ámbito: se podrá celebrar con personas que carezcan de cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, regulado en el art 11.3 del ET

Número de contratos que podrán realizarse:

- Hasta 5 trabajadores/as ----- 1.
- De 6 a 10 ----- 2.
- De 11 a 25 ----- 4.
- De 26 a 40 ----- 6.
- De 41 a 50 ----- 8.
- De 51 a 100 ----- 10.
- De 101 a 250----- 15 hasta un máximo de 8% de la plantilla.
- De 251 en adelante ----- 20 hasta un máximo de 8% de la plantilla.

Duración: mínima tres meses, máximo dos años.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65%, en el primer año y al 85% en el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

La retribución para aquellas personas bajo esta modalidad percibirá el 80% del salario fijado en la tabla salarial para la categoría o grupo correspondiente, durante el primer año y el 90% para el segundo año. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

**Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.**

Para este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, a excepción de lo regulado en los subsectores incluidos en el anexo 1 como condición más beneficiosa en su caso.

Artículo 20. Periodo de prueba.

Podrá consignarse por escrito un periodo de prueba, sin exceder de los siguientes plazos:

- Grupos profesionales 1 y 2 y los contratos en prácticas: tres meses.
- Resto de personal: un mes.

Como fomento a la contratación indefinida, podrá pactarse un período de prueba de seis meses para los grupos 1 y 2, excepto los contratos en prácticas que serán en todo caso de tres meses, y de un mes para el resto de personal.

Será nulo el periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contrato.

Artículo 21. Preaviso.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con una antelación mínima de 15 días antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo. En caso contrario, se le descontará a la persona trabajadora en el momento de liquidación tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

Cuando el contrato de duración determinada se concierte para la duración máxima prevista en el artículo 16 del presente convenio, las empresas tendrán la obligación de preavisar al trabajador con 15 días de antelación. En caso contrario el empresario deberá abonar los días de retraso en el preaviso en la liquidación de finiquito puesto a disposición. Junto a dicho preaviso se adjuntará una propuesta de liquidación para el conocimiento de la persona trabajadora.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de una representación legal de los trabajadores o de un representante legal del sindicato al que pertenece en el momento de proceder a la firma del finiquito.

Artículo 22. Formación y promoción profesional.

Las empresas, con arreglo a sus necesidades, de una parte, y para dar cumplimiento a las disposiciones vigentes, de otras, promoverán la formación personal y profesional de su personal. Contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, si ésta existiera en las mismas.



Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, tomando especial atención respecto de aquellos que pudieran entrañar riesgos a la seguridad del trabajador, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Formación para la promoción profesional, sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior, garantizando el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Formación para la promoción personal, las empresas concederán los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con previa presentación de la justificación.

La representación legal de los trabajadores recibirá información sobre la planificación, desarrollo y ejecución de los planes formativos organizados por la empresa.

Artículo 23. Conceptos retributivos.

La retribución global de los trabajadores estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Nocturnidad.
- Plus de cámara frigorífica.

Anexos por sectores:

- Metal: Plus de asistencia.
- Alimentación. Plus de convenio, Plus Festivo.
- Óptica: Plus Festivos.
- Madera: Plus de transporte y Plus Festivos.

Artículo 24. Salario base.

Será el establecido, para cada categoría en las tablas salariales anexas, que tendrá la consideración de salario base mínimo.

**Artículo 25. Antigüedad.**

El complemento de antigüedad queda establecido en cuatrienios al 5% del salario correspondiente.

Para el subsector de comercio de la madera, el mueble y la marquería será lo dispuesto en el anexo 1.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Paga de Marzo: que se abonará antes del 31 de marzo de cada año. Que devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- Paga de verano: que se abonará antes del 30 de junio de cada año. Que se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
- Paga de Navidad: que se abonará el 15 de diciembre de cada año. Que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las citadas gratificaciones extraordinarias serán de un mes de salario base más antigüedad. Las mencionadas pagas de común acuerdo y por escrito entre empresa y trabajador, se podrán prorratear en 12 mensualidades.

Artículo 27. Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los distintos subsectores, anexo 1.

Artículo 28. Plus de cámara frigorífica.

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

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.



Se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los distintos subsectores, anexo 1.

Artículo 33. Garantía de incremento salarial.

El personal afectado por el presente Convenio que disfrute de condiciones económicas superiores a las establecidas en éste, tiene un incremento mínimo para el año de su vigencia, equivalente al incremento experimentado en el salario base sin que se pueda absorber o compensar otros conceptos salariales.

Artículo 31. Salarios.

Los salarios que se pacten en este Convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y Boletín Oficial de la Provincia y serán los que figuran en el Anexo I del presente Convenio.

Salarios 2023: se acuerda un incremento del 3% sobre las tablas finales del 2022, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2023. Si el IPC final del ejercicio 2023 superase la cifra inicialmente pactada, se revisarán los salarios hasta un máximo del 4%.

Se adjunta anexo de tablas salariales.

Subsectores pendientes de actualización al IPC 2022:

A tales efectos y con carácter previo, las partes firmantes procederán a la revisión salarial de los salarios provisionales del ejercicio 2022, una vez conocido el IPC Real 2022, de cada uno de los subsectores afectados por cláusula de revisión salarial para el ejercicio 2022 en los términos pactados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Se estará obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 32. Dietas.

Para aquellas personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tuvieran que efectuar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual. Se establece una media dieta de 20 euros y una dieta completa de 45 euros.

**Artículo 33. Desplazamiento.**

Para aquellas personas trabajadoras que por motivos de trabajo tuvieran que utilizar el vehículo propio para el desplazamiento, se le abonará la cantidad de 0,31 euros por kilómetro recorrido, para el año 2023.

Las cantidades se incrementarán según el aumento del Convenio cada año.

Artículo 34. Prendas de trabajo.

A las personas trabajadoras que se rijan por este Convenio, se les proveerá, obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniformes u otras prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos prendas por año.

En aquellas empresas que requieran un tipo especial de calzado, (modelo, color, etc.) éste será facilitado por la misma, conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales

Los uniformes de trabajo serán entregados a los trabajadores en los meses de marzo y septiembre de cada año.

Artículo 35. Descuento en compras.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de un descuento en compra del 5% sobre las compras que realicen en los establecimientos de la empresa para la que presten servicios.

Las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de un descuento superior lo mantendrán como forma individual.

Cada empresa articulará la gestión del descuento en compras.

Artículo 36. Enfermedad y accidentes.

Las empresas abonarán durante el periodo de incapacidad temporal a sus empleados/as el 100% de la base de cotización de los salarios desde el 1º día.

Aquellas empresas en las que el trabajador gozará de condiciones más beneficiosas a las mencionadas en el presente artículo, le serán respetadas sobre la base del principio de garantía "ad personam".

**Artículo 37. Seguro de invalidez y muerte.**

Las empresas se comprometen a concertar pólizas de seguros con el fin de que las personas trabajadoras puedan percibir una indemnización de las cantidades establecidas en el anexo para cada sector.

Lo establecido en el presente artículo no será de aplicación en las empresas que tengan establecido, o establezcan con los trabajadores-as sistemas de protección, individuales o colectivos, superiores a los fijados, cuyo caso se respetarán.

Artículo 38. Ayudas por defunción.

En el caso de fallecimiento de la persona trabajadora con una antigüedad en la empresa no inferior a un año, la empresa quedará obligada a satisfacer a sus herederos/as el importe de dos mensualidades iguales cada una de ellas a la última que hubiese percibido, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 39. Jubilación.

La jubilación será voluntaria para todas las personas trabajadoras acogidas al ámbito de aplicación del presente convenio según legislación vigente.

Las empresas regidas por este Convenio satisfarán a la persona trabajadora que se jubila con carácter anticipado de al menos un año de antelación respecto a su edad ordinaria de jubilación, siempre y cuando lleve prestando servicios en la empresa de forma continuada al menos 8 años, para compensarle por su renuncia al derecho a seguir prestando servicios, un premio de jubilación consistente en:

Dos mensualidades por cada año de antelación a su edad ordinaria de jubilación.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará una vez que la persona trabajadora acredite la citada situación a la empresa mediante la resolución emitida por el organismo competente.

Artículo 40. Derechos Sindicales.

Quedan reconocidos a los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, los derechos establecidos en la legislación laboral vigente.

Los miembros del comité, delegados de personal y delegados sindicales, pertenecientes a una misma empresa, podrán acumular las horas sindicales en una bolsa para poder ser utilizada por cualquiera de los miembros, que será administrada por la Sección Sindical correspondiente y/o Organización Sindical.



El crédito de horas retribuidas de los miembros del Comité de Empresa y delegados/as de Personal, quedará establecido según la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 trabajadores 28 horas mensuales.
- Empresas de 51 a 100 trabajadores 30 horas mensuales.
- Empresas de 101 a 200 trabajadores 32 horas mensuales.
- Empresas de 201 a 300 trabajadores 35 horas mensuales.
- Empresas de 301 a 400 trabajadores 40 horas mensuales.

Se reconocen horas ilimitadas para los delegados y miembros del comité, a los efectos de negociación colectiva y reuniones con la empresa.

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras, proporcionarán a los miembros del comité locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.

Los delegados LOLS tendrán los mismos derechos que los delegados y delegadas de personal. Su nombramiento corresponde a la sección sindical y con representación en la empresa, siempre que esta tenga una plantilla superior a 10 personas trabajadoras

Los delegados/as sindicales, delegados/as de Personal y miembro del comité de empresa cuyas retribuciones están fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de la elección y durante la utilización de las horas sindicales, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados al mes en cuestión. En caso de no poder hacer el cálculo del mes en curso será el del mes anterior.

Los delegados de Prevención que no reúnan los requisitos necesarios para ser Delegados de Personal tendrán derecho a expediente contradictorio en caso de sanción o despido disciplinario.

Artículo 41. Excedencias.

- Excedencia Voluntaria.

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia". No contará a efectos de an-



tigüedad y habrá de solicitarse con un mes de antelación. El reingreso será automático siempre que no exceda los límites citados. No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3% de los trabajadores de la plantilla.

— Excedencia por cuidado de un Hijo o familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, las personas trabajadoras que atiendan a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida. Cuando se trate de padres, cónyuge o hijos con ingresos inferiores a 2 veces el SMI, puede aplicarse 1 año más. La excedencia prevista en estos apartados constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de éste dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora se encuentre en situación de excedencia de acuerdo con lo que establece este artículo se computará a efectos de antigüedad. El trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional; por esta razón, el empresario lo convocará, especialmente con motivo de la reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su lugar de trabajo. Transcurrido el plazo, la reserva queda referida a un lugar de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La solicitud de reingreso se efectuará necesariamente por escrito.

La empresa está obligada a suscribirse con el oportuno aviso de recepción de la comunicación mencionada.

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



A ningún efecto se computará como antigüedad el tiempo que las personas trabajadoras permanezcan en esta situación.

Se perderá el reintegro en la empresa si no fuera solicitado por el interesado 15 días antes de expirar la excedencia.

— Excedencia Forzosa.

La Excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público y o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro será automático y deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 42. Seguridad y salud en el trabajo.

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que, en lo no previsto expresamente en este Capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a renegociar el contenido de este artículo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección, se procurará a través de la adopción por el empresario de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.



A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Principios Generales:

1. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquéllos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

2. Delegados/as de prevención.

- 1. Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Riesgos Laborales, con excepción de que en el tramo de hasta 49 trabajadores, el número de delegados de prevención será de uno.
- 2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- 3. Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Labores 31/1995, de 8 de noviembre, en su condición de representante de los trabajadores podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad sindical como tales.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materias de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

3. Comités de Seguridad y Salud.

- 1. En los centros de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz, pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: Los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo.

La reunión será mensual, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

- 2. El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes.

4. Comité de Seguridad y Salud de ámbito sectorial.

- 1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud de ámbito sectorial, compuesto de forma paritaria por empresarios y sindicatos, el número de cada uno de ellos, dependerá del ámbito territorial y de las especiales características de accidentalidad del mismo (o indicadores de salud), tamaño de las empresas, etc.
- 2. Las competencias y funciones de estos comités sectoriales, serán análogas a las que determina la Ley para los Comités de Seguridad y Salud de centro de trabajo.
- 3. Los representantes de los trabajadores/as en estos comités, tendrán las competencias, facultades y garantías que la Ley recoge en los artículos 36 y 37.
- 4. Los empresarios garantizarán los medios materiales y técnicos para el correcto desarrollo del trabajo tanto del comité como de los representantes sindicales.



5. Planificación de la prevención.

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

6. Evaluación de riesgos.

- 1. En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándose por reproducido en su integridad.
- 2. Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

7. Vigilancia de la salud.

- 1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.
- 3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las condiciones de trabajo en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.
- 4. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

8. Protección de la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que



se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

9. Mutuas.

La elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se hará con la participación y el consenso de los representantes de los trabajadores. El marco de discusión podrá ser a través del Comité de Seguridad y Salud, los delegados/as de prevención o el Comité de Empresa.

10. Medio Ambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad. Asimismo, se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y un comportamiento adecuado: reciclaje de papel, uso de sustancias tóxicas, recogida y recuperación de residuos, ahorro de agua, energía.

11. Acoso Laboral.

Las partes firmantes, reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales, a solicitar a la empresa una actuación mediadora y de resolución del conflicto.

Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a desarrollar actuaciones en caso de un acoso moral, sexual o por razón de sexo, que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores que exista en la empresa.

Artículo 43. Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Reducción de jornada: La persona trabajadora víctima de violencia de género o de terrorismo tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho del trabajador/a determinar en cuánto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.



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

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

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminando este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o continuar en el nuevo.

La trabajadora víctima de violencia de género o de terrorismo tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo.

El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional.

Artículo 44. Conciliación de la vida laboral y familiar.

La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a la baja por nacimiento y cuidado del menor. En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la



misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a) y b) de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 45. Permiso por nacimiento y cuidado del menor, maternidad y paternidad.

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento tendrá derecho a una suspensión de una duración de 16 semanas

Este permiso se ampliará en una semana para cada progenitor, por cada hija/o a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple, así como en el caso de discapacidad del hijo, adopción o acogimiento múltiple.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

El disfrute del permiso se realizará de la siguiente manera:

- Seis semanas obligatorias e ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. La madre biológica puede anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable del parto.
- Las diez semanas restantes se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

De manera continuada al periodo obligatorio.

- De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de períodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.



El disfrute a jornada completa o parcial de este período requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, pudiendo disfrutar del mismo hasta concluir las 16 semanas.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá acumular a su permiso el período de suspensión que le hubiese correspondido.

Artículo 46. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no-discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

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

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida



expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

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

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

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

Artículo 47. Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 48. Adhesión al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.



- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 49. Comisión paritaria.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se acuerda la constitución de una Comisión paritaria de interpretación del Convenio.

La comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de las centrales sindicales y tres de las patronales firmantes del Convenio, que podrán ir acompañados de los asesores que estimen.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.



Las funciones y actividades de la Comisión paritaria de interpretación del Convenio, no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, en la forma y con los alcances regulados en dichos textos legales.

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen previamente a cualquier información a las partes discrepantes.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias queda fijado como domicilio de la comisión cada una de las sedes de las partes firmantes del convenio.

Domicilio de COEBA:

Confederación de organizaciones empresariales de la provincia de Badajoz, con domicilio en, C/ Castillo de Feria, s/n; 06006 - Badajoz

Domicilio de UGT:

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, FESMC-UGT Extremadura, con domicilio en, C/ Legua n.º 17, 2ª planta (06800) Mérida, Badajoz

Domicilio de CCOO:

Federación de Servicios: CCOO-Extremadura, con domicilio en, Avd. Juan Carlos I, n.º 47, (06800) Mérida, Badajoz.

Artículo 50. Régimen de faltas y sanciones.

Criterios Generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La enumeración no es exhaustiva, de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar recibo de ésta a los únicos efectos de darse por enterado/a, sin que constituya conformidad alguna.



3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta muy grave que se imponga. Asimismo, les informará trimestralmente del número de faltas graves impuestas, sin que la ausencia de tal comunicación comporte nulidad de la sanción impuesta individualmente.

El trabajador o trabajadora podrá estar asistido por un representante legal de las personas trabajadoras si lo hubiera en la empresa en el momento de comunicación de la sanción.

Los/as delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, deberán ser oído/as con carácter previo a la adopción de sanción en el caso de trabajadores/as afiliados/as a su sindicato, siempre que conste tal afiliación a la Dirección de la empresa.

4. Las faltas se clasificarán en leve, grave o muy grave, en atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad, graduándose la sanción a imponer según lo aquí dispuesto.
5. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador o trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los sistemas de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

Artículo 51. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.
2. No notificar con carácter previo, o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.
3. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de un día en un mes.
4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo o adelantar la conclusión de la jornada establecida con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable.



6. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiesen sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.
8. No comunicar en tiempo y forma los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o la Administración Tributaria, siempre que no produzcan perjuicio a la empresa.
9. Discutir con compañeros y/o compañeras de trabajo, siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.
10. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la prestación del servicio. Podrá ser considerada falta grave cuando tal conducta haya afectado negativamente al mismo.
11. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
12. La falta de aseo durante el trabajo.
13. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Artículo 52. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio al público.
2. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos días en un mes.
3. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos siempre que de estas ausencias se deriven perjuicios para el trabajo o se haya denegado expresamente por el superior jerárquico.
4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega de los partes de inicio, confirmación o fin de la incapacidad temporal. Se considerará falta muy grave si el retraso imputable al trabajador o trabajadora derivase en sanciones para la empresa.



5. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros o compañeras de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya hubiese mediado advertencia anterior por parte de la empresa.

6. Incumplir las órdenes o instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores o trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave.

Se entenderá por incumplimiento negarse a realizar los trabajos encomendados por la persona jerárquicamente superior cuando se hayan realizado con anterioridad y sean trabajos necesarios o accesorios para el buen desarrollo de la actividad principal del trabajador o trabajadora en el desempeño ordinario de su trabajo.

7. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa.

Las partes entienden que puede ser considerada negligencia los descuadres en el terminal de caja cuando sean habituales o repetidos en un periodo de un mes, o los errores reiterados en los inventarios periódicos de producto. Por razón de la cuantía o si la negligencia es grave, esta falta podrá ser considerada muy grave.

8. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, siempre que esté especificado en normativas internas o responda a la práctica en la empresa, y/o no cumplimentar los partes de trabajo u otros requerimientos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

9. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, de acuerdo con la normativa interna o práctica de la empresa siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o para las personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

11. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

12. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.



13. La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, a no ser que exista autorización.
14. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad profesional y laboral para la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización además resulte abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.
15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida lo no utilización de los medios y equipos de protección individual; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otras personas trabajadoras o para terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
17. Permitir el acceso y la permanencia en las instalaciones de la empresa, a cualquier persona ajena sin autorización expresa y previa de la persona jerárquicamente superior.

Artículo 53. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos o más días al mes.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

Las partes entienden que puede ser considerado fraude la manipulación del resultado de los inventarios, la manipulación de las operaciones propias del terminal de caja incum-



pliendo los manuales operativos establecidos por la empresa, la alteración del peso, fecha de caducidad o precio de los productos a la venta, la realización de compras personales en horario de trabajo cuando estuviere prohibido al personal de la empresa y la utilización de las tarjetas de cliente o fidelización en beneficio propio o de terceros, adjudicándose o adjudicando compras y/o descuentos a personas a las que no correspondiera, quitar u ocultar de la venta, productos a la espera de la bajada de su precio de venta para beneficiarse el trabajador o trabajadora o beneficiar a otra persona y la manipulación de los sistemas instalados por la empresa para el control de asistencia de clientes así como de los sistemas anti hurto.

3. La competencia desleal, así como hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas de terceros aprovechando la posición y funciones encomendadas por la empresa.
4. Apropiarse de productos, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

El autoconsumo de productos de la empresa en el centro de trabajo que no hayan sido previamente abonados podrá ser sancionado como grave o muy grave en función de las circunstancias concurrentes en el hecho.

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
6. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él o ella.
7. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la empresa.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras, proveedores, clientes y público en general.
9. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo.

Se considerará como falta grave cuando se haya producido en una única ocasión.

La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo, constituirá causa de despido disciplinario en los términos previstos en el artículo 54 apartado 2 f) del Estatuto de los Trabajadores.



10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
12. La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal cuando el trabajador o trabajadora, en la situación de incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
13. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo a la propia persona trabajadora, a la empresa o a sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa, respecto a los que los trabajadores/as hayan sido informados/as y formados/as.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
15. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
16. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 54. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.



c. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

Despido disciplinario.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta 3 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 4 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 55. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

- a. Faltas leves: diez días.
- b. Faltas graves: veinte días.
- c. Faltas muy graves: sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En las faltas señaladas en este capítulo que se definan por reiteración de impuntualidad, ausencias o abandono injustificado del puesto en un periodo concreto, el "dies a quo" de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de comisión de la última falta.

Plan de Igualdad.

A este respecto, las partes firmantes de este Convenio convienen en la necesidad de que las empresas del sector se doten de un Plan de Igualdad que plasme un diagnóstico previo de situación en orden a determinar un conjunto de medidas ordenadas, tendentes a alcanzar en las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la posible discriminación por razón de sexo.

**Disposición Única.**

Las partes acuerdan que para aquellos convenios que acabaron su vigencia antes del 31 de diciembre de 2022, como el convenio del sector de calzado, artículos de piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz, que perdió su vigencia a 31 de diciembre de 2020. Las partes acuerdan aplicar una subida salarial para el año 2021 del 1,5 %, sobre los salarios del año 2020 y para el año 2022 del 3%, sobre los salarios del año 2021, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año. Para el año 2023, será lo establecido en el artículo 31.

**ANEXO 1****REGULACIÓN ESPECÍFICA EN DISTINTAS MATERIAS POR CADA SUBSECTOR
DE COMERCIO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA
DE BADAJOZ****REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE CALZADO,
PIEL Y ARTÍCULOS DE REGALO****Jornada de Trabajo.**

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.810 horas.

En lo no previsto en este apartado sobre jornada de trabajo, será de aplicación lo regulado en el artículo, 10 del presente convenio colectivo.

Jornadas Especiales.

Se establece que los días 24 y 31 de diciembre por la significación de los mismos, tengan un horario de 10,00 horas a 14,00 horas.

Trabajo en Ferias y Fiestas.

Durante la celebración de las ferias y fiestas de cada localidad, la jornada anterior a la fiesta local, los establecimientos comerciales tendrán la jornada laboral solo de mañana con horario de 10 a 15 horas.

En caso de no haber festivo local o que coincidiera en domingo, la tarde a disfrutar será la del primer día laboral de las ferias oficiales de cada la localidad

Licencias Retribuidas.

Todas las licencias reconocidas en este artículo, serán de aplicación a las parejas de hecho, cuando sean reconocidas, mediante certificación del organismo competente.

- a) Los trabajadores disfrutarán de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.
- b) Un día de permiso en el caso de que contraiga matrimonio algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- c) Cinco días por nacimientos de hijos, adopción o acogimiento, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de primer grado y



hermanos y compañero/a que justifique su convivencia como unidad familiar estable. Estos días son independientes del permiso de paternidad.

Fraccionamiento de los permisos:

En los supuestos relacionados con hospitalización, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, pudiendo optar el trabajador o trabajadora por disfrutarlo por medias jornadas (mañana o tarde), comunicándolo previamente a la empresa.

Así mismo, cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador o trabajadora, podrá solicitar una licencia no retribuida de 6 días, justificando documentalmente las causas que origina la misma.

En los parientes de segundo grado, dos días si es dentro de la población o cuatro días si es fuera de la localidad.

Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, previo acuerdo con la empresa.

- d) Dos días en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario hacer un desplazamiento, el permiso será de cuatro días.
- f) Tres días para el traslado de domicilio.
- g) Dos días por asuntos propios al año, con comunicación a la empresa, con una antelación de cinco días y otorgándole por la empresa, por riguroso orden de petición en caso de coincidencia.

Los días de asuntos propios, el disfrute podrá ser fraccionado en horas, sin que en ningún caso la suma total de éstas supere el número de horas de la jornada diaria de trabajo que venga realizando el trabajador o trabajadora.

Estos días de asuntos propios deberán de ser disfrutados obligatoriamente por los trabajadores antes de finalizar el año, y si terminado este no hubieran disfrutado los/las trabajadores/as de dichos días o de alguno de ellos, la empresa le abonará al trabajador o trabajadora afectado el importe de los mismos en la nómina del mes de diciembre del año que resulte.

- h) El tiempo necesario para cumplir con un deber de carácter público y personal.
- i) El tiempo necesario para asistir al consultorio médico por razones de enfermedad que lo justifique posteriormente con el parte médico que lo haya asistido.



j) Los trabajadores/as podrán disfrutar del tiempo indispensable para acompañar a sus hijos menores de 8 años y personas dependientes del/la trabajador/a, a la asistencia sanitaria.

Licencias específicas para los inmigrantes:

k) Por el tiempo necesario para la renovación del permiso de trabajo y residencia del trabajador o trabajadora, cónyuge o de sus descendientes directos.

l) Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes con familiares en el extranjero, y por alguno de los motivos o causas de nacimiento de su hijo o hija, o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán disfrutar de 3 días naturales, acumulados a los fijados para los referidos permisos, al objeto de destinarlos al viaje que deba realizar.

Indemnizaciones.

Cada empresa garantizará las siguientes indemnizaciones:

- En caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo, para el año 2023 la cantidad de 19.845.67 €.
- Por muerte natural, para el año 2023 la cantidad de 3.306.14 €.

Para lo cual se comprometen a concertar unas pólizas de seguros que comenzarán a regir a partir de la entrada en vigor del convenio.

Contrato a tiempo parcial.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del E. T.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de distribución según lo previsto en convenio colectivo.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos, y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada.

Horas complementarias: Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:



- a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el 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.
- b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, ni exceder del 60 por 100 de las ordinarias contratadas.
- d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de siete días, salvo en circunstancias sobrevenidas, especiales y perfectamente justificadas, que será de tres días.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del E.T.
 - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- f) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- g) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día, y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el artículo 12, 5 del E.T. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornadas durante un periodo mínimo de cuatro años.



Trabajo Nocturno.

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Se regirán por las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho periodo nocturno hasta tres horas, la bonificación se percibirá por las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en dicho periodo superan las tres horas, la bonificación se percibirá por toda la jornada realizada.

Compensación Económica.

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

- De sesenta a sesenta y un año, siete mensualidades.
- De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades.
- De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades.
- De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.
- De sesenta y cuatro a sesenta y cinco, tres mensualidades.

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

Definición de las categorías profesionales del sector comercio de calzado, piel y artículos de regalo.

Dependiente/a: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimiento práctico de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en los escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.



Auxiliar Administrativo/a: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos propios de esta categoría, en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los de taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un minuto de 30 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

Mozo/a: Es el que efectúa el transporte de las mercancías, dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendarse también trabajos de limpieza del establecimiento.

Vigilante: Es el empleado que realiza labores de vigilancia, dentro o fuera del establecimiento, y cuida del orden y seguridad, tanto de las personas, como de las mercancías.

Viajante: Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Oficial de Primera: Se incluirá en esta categoría profesional quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, con alto grado de esmero en la realización de su cometido y de su rendimiento.

Contable: Es quien provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones contables de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

Cajero/a: Se incluye en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en la anterior definición.

Oficial Administrativo/a: Es quien, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboraciones estadísticas con capacidad analítica. Gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y Seguros Sociales.

Dependiente/a Mayor: Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, pose-



yendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y que por su capacitación se hace acreedor a esta categoría diferenciado del dependiente.

Encargo/a de Establecimiento: Es el que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

Titulado Superior: Es quien, en posesión de un título universitario de grado superior, reconocido como tal por la legislación académica vigente ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Titulado de Grado Medio: Es quien, en posesión de un título universitario de grado medio, reconocido como tal por la legislación académica vigente, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Director/a Mercantil y Gerente: Son quienes, a las órdenes de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe/a de Personal: Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las normas para una perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Encargado/a General: Es el que está al frente de un establecimiento del que depende sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.



SALARIOS DEL SECTOR COMERCIO DE CALZADO, PIEL Y ARTÍCULOS DE REGALO,
PARA LOS AÑOS 2021, 2022 Y 2023.

SECTOR DE COMERCIO DE CALZADO, PIEL Y ARTÍCULOS DE REGALO		SALARIO BASE MES AÑO 2021	SALARIO BASE MES AÑO 2022	SALARIO BASE MES AÑO 2023
II	DEPENDIENTE	942,24	970,50	999,62
	AUX. ADMINISTRATIVO	942,24	970,50	999,62
	MOZO	942,24	970,50	999,62
	VIGILANTE (10% + DEL SALARIO)	1058,68	1090,44	1123,15
III	VIAJANTE	948,71	977,17	1006,48
	OFICIAL DE PRIMERA	948,71	977,17	1006,48
IV	CONTABLE	978,70	1008,06	1038,30
	CAJERO	978,70	1008,06	1038,30
	OFICIAL ADMVO	978,70	1008,06	1038,30
	ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	978,70	1008,06	1038,30
	DEPENDIENTE MAYOR	1076,56	1108,86	1142,12
V	TITULADO SUPERIOR	1189,47	1225,16	1261,91
	TITULADO GRADO MEDIO	1189,47	1225,16	1261,91
	DIRECTOR MERCANTIL	1189,47	1225,16	1261,91
	GERENTE	1189,47	1225,16	1261,91
	JEFE DE PERSONAL	1189,47	1225,16	1261,91
	ENCARGADO GENERAL	1189,47	1225,16	1261,91



REGULACIÓN ESPECIFICA SECTOR COMERCIO DE TEXTIL

Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo en cómputo anual para el año 2023 será de 1792 horas (224 días) para el 2023, habiéndose excluidos para estos cálculos los días de descanso, vacaciones y festivos.

Jornadas especiales: se establece que los días 24 y 31 de diciembre por la significación de los mismos, tengan un horario de 10,00 horas a 14,00 horas, estableciéndose además el día 1 de mayo inhábil a todos los efectos.

En las jornadas continuadas de 4 horas, se establecerá un tiempo de descanso de una duración de 15 minutos, 20 minutos en jornadas continuadas de 6 horas y 30 minutos en jornadas continuadas de 8 horas, que tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se establece un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, o bien un día de descanso una semana y dos a la siguiente.

A partir del 1 de enero de 2023 y de cara a facilitar la conciliación familiar y laboral, las personas trabajadoras disfrutarán de 6 sábados de descanso al año, cuyo disfrute deberá pactarse con la empresa, quedando excluidos los periodos de diciembre y enero por el volumen de ventas que se producen en los mismos.

En relación a la flexibilidad o jornada irregular se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

Festivos Locales.

La jornada anterior a las dos fiestas locales de cada localidad, las personas trabajadoras afectas por el presente convenio colectivo tendrán la jornada laboral solo de mañana con horario de 10 a 15 horas.

En caso de no haber festivo local o que coincidiera en domingo, la tarde a disfrutar será la del primer día laboral siguiente del festivo local afectado de cada la localidad.

Licencias Retribuidas.

Todas las licencias reconocidas en este artículo, serán de aplicación a las parejas de hecho, cuando sean reconocidas, mediante certificación del organismo competente.

- Las personas trabajadoras disfrutarán de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.



- Un día de permiso en el caso de que contraiga matrimonio algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- Cinco días por enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de primer grado y hermanos y compañero/a que justifique su convivencia como unidad familiar estable.

Fraccionamiento de los permisos.

En los supuestos relacionados con hospitalización, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, pudiendo optar la persona trabajadora por disfrutarlo por medias jornadas (mañana o tarde), comunicándolo previamente a la empresa.

Así mismo, cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador o trabajadora, podrá solicitar una licencia no retribuida de 6 días, justificando documentalmente las causas que origina la misma.

En los parientes de segundo grado, dos días si es dentro de la población o cuatro días si es fuera de la localidad.

Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, previo acuerdo con la empresa.

- Dos días en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario hacer un desplazamiento, el permiso será de cuatro días.
- Tres días por traslado de domicilio.
- Dos días por asuntos propios al año, con comunicación a la empresa, con una antelación de tres días y otorgándose por la empresa, por riguroso orden de petición en caso de coincidencia.

Los días de asuntos propios, el disfrute podrá ser fraccionado en horas, sin que en ningún caso la suma total de éstas supere el número de horas de la jornada diaria de trabajo que venga realizando el trabajador o trabajadora.

Estos días de asuntos propios deberán de ser disfrutados obligatoriamente por las personas trabajadoras antes de finalizar el año, y si terminado este no hubieran disfrutado los/las trabajadores/as de dichos días o de alguno de ellos, la empresa le abonará al trabajador o trabajadora afectado el importe de los mismos en la nómina del mes de diciembre del año que resulte.



- El tiempo necesario para cumplir con un deber de carácter público y personal.
- El tiempo necesario para asistir al consultorio médico por razones de enfermedad que lo justifique posteriormente con el parte médico que lo haya asistido.
- Los trabajadores/as podrán disfrutar del tiempo indispensable para acompañar a sus hijos menores de edad y personas dependientes del/la trabajador/a, a la asistencia sanitaria, con un máximo de 20 horas anuales.

Licencias específicas para los inmigrantes.

Por el tiempo necesario para la renovación del permiso de trabajo y residencia del trabajador o trabajadora, cónyuge o de sus descendientes directos.

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes con familiares en el extranjero, y por alguno de los motivos o causas de nacimiento de su hijo o hija, o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán disfrutar de 3 días naturales, acumulados a los fijados para los referidos permisos, al objeto de destinarlos al viaje que deba realizar.

Indemnizaciones.

Cada empresa garantizará las siguientes indemnizaciones.

- a. En caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo, se fijará la indemnización TIPO A fijada en las tablas salariales.
- b. Por muerte natural, se fijará la indemnización TIPO B indicada en las tablas salariales.

Dietas.

En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además a una dieta diaria respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa, según tabla salarial.

Compensación Económica.

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

- De sesenta a sesenta y un años, siete mensualidades.



- De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades.
- De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades.
- De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.
- De sesenta y cuatro a sesenta y cinco años, tres mensualidades.

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

Contratos a Tiempo Parcial.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del E.T.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de distribución según lo previsto en convenio colectivo.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos, y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada.

Horas complementarias: Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el 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.
- b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, ni exceder del 60 por 100 de las ordinarias contratadas.



- d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de siete días, salvo en circunstancias sobrevenidas, especiales y perfectamente justificadas, que será de tres días.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del E.T.
 - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- f) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- g) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día, y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el artículo 12, 5 del E.T. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornadas durante un periodo mínimo de cuatro años.

Operador de Ordenador.

Por trabajos en ordenadores que ante la empresa tenga acreditados y desarrollado el puesto de trabajo de operador de ordenadores y terminales de datos percibirá un aumento del 10% del salario base.

Modistas/os.

Las modistas/os que por necesidades de venta y por su capacitación profesional tenga que desmontar piezas de una prenda confeccionada para adaptarla, percibirá un salario aumentado en el 5% respecto de la modista/o que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

Definición de las Categorías Profesionales del Sector Comercio de Textil

Titulado Superior: es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio competente, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.



Titulado de Grado Medio: Es quien, en posesión de un título universitario de grado medio, reconocido como tal por la legislación académica vigente, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Director/a Mercantil y Gerente: son quienes a las órdenes de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe/a de Personal: es quien al frente de todo el personal de una empresa, dicta las normas para una perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Encargado/a General: es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Jefe/a de Sucursal: es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación funciones propias de la empresa.

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

Jefe/a de Sección Mercantil: es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer o conveniente para el buen orden en el trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtidos de artículos que deban efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

Jefe/a de Sección Administrativa: es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Contable: es quien provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones contables de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

Cajero: se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en la anterior definición, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.



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

Encargado/a de Establecimiento: es el que está al frente de un pequeño establecimiento cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

Dependiente/a Mayor: es el empleado mayor de veintidós años, encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa según características al uso que se destine, novedades, etc.), deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y que por su capacitación se hace acreedor a esta categoría diferenciada del dependiente.

Escaparatista: es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

Viajante: es el empleado, que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Dependiente/a: es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.), deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en los escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Modista/o: es la trabajadora que está capacitada para adaptar las prendas confeccionadas a las medidas necesarias para su venta. La modista/o que esté capacitada para desmontar piezas de una prenda para adaptarlas a nuevas medidas, percibirá un salario aumentado en el 5 % respecto de la modista/o que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

Auxiliar Administrativo/a: es el que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos como propios de esta categoría,



en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto traduciéndolas en seis.

Auxiliar de Caja: al igual que el auxiliar administrativo, pero auxilia al contable y cajero, el resto de la definición es la que le corresponde.

Profesional de Oficio, Oficial de Segunda: al igual que el profesional de oficio, profesional de primera, pero quedando a su dirección.

Mozo/a Especializado: es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer de embalajes, y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

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

Telefonista: es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior e interior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Limpiador/a: es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Vigilante: Es el empleado que realiza labores de vigilancia, dentro o fuera del establecimiento, y cuida del orden y seguridad, tanto de las personas, como de las mercancías.

TABLA SALARIOS DEL SECTOR COMERCIO DE TEXTIL

La tabla salarial y conceptos retributivos son las publicadas en DOE del 27/10/2022. Quedando pendiente su actualización al IPC de 2022. Una actualizada, se aplicará la subida pactada en este convenio según lo dispuesto en su artículo 31.

GRUPO O NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIOS INICIALES AÑO 2022
1	Titulado superior	1.222,92 €
	Director Mercantil	1.222,92 €



GRUPO O NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIOS INICIALES AÑO 2022
	Gerente	1.222,92 €
2	Jefe de personal	1.174,51 €
	Encargado general	1.174,51 €
3	Jefe de Sucursal	1.071,45 €
	Jefe de Almacén	1.071,45 €
	Jefe de Sección Mercantil	1.044,31 €
	Jefe de Sección Administrativa	1.044,31 €
4	Contable	1.009,37 €
	Cajero	1.009,37 €
	Oficial Administrativo	1.009,37 €
	Encargado de establecimiento	987,01 €
	Dependiente mayor (10% + del salario del dependiente)	1.063,43 €
5	Escaparatista	973,50 €
	Viajante	973,50 €
	Profesional de oficio, oficial de 1. ^a	973,50 €
6	Dependiente	966,78 €
	Modisto/a	966,78 €
	Auxiliar administrativo	966,78 €
	Auxiliar de caja	966,78 €
	Profesional de Oficio, oficial de 2. ^a	959,96 €
	Mozo especializado	959,96 €
	Mozo	959,96 €
	Telefonista	959,96 €
	Limpiador/a	959,96 €



GRUPO O NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIOS INICIALES AÑO 2022
	INDEMNIZACIONES	AÑO 2022 REVISABLE
	INDEMNIZACIÓN TIPO A	20.350,02 €
	INDEMNIZACIÓN TIPO B	3.381,99 €

REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE METAL

Plus de Asistencia.

Se fija un plus de asistencia que se abonará de forma lineal para todos los trabajadores y cuya cuantía queda determinada en las respectivas tablas salariales de cada año de vigencia. No será abonado en caso de inasistencia injustificada.

Licencias Retribuidas.

- a) Por el tiempo que hayan necesitado un trabajador al asistir a un consultorio médico por razones de enfermedad, y siempre que presente a la empresa el correspondiente parte facultativo del médico que le haya asistido.
- b) Cuatro días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Este permiso podrá ser disfrutado de manera discontinua previo aviso a la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, procurando que no transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.
- d) Veinte días en caso de matrimonio.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos.
- f) Asimismo las personas trabajadoras tendrán licencia retribuida los días 24 y 31 de diciembre, sin que pueda disfrutarse esta licencia el día anterior en el caso de que citadas fechas coincidan con domingo; y una jornada completa dentro de la época de Feria de cada loca-



lidad, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa. En caso de que referido día anterior sea domingo o festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada el día posterior a dicho festivo.

En caso de traslado del día de feria de la localidad a otra fecha, el día de convenio se trasladará al día anterior a la fecha en la que las localidades determinen el día como festivo de cada municipio.

g) Asimismo las personas trabajadoras tendrán derecho a un día por asuntos propios, retribuidos que deberán comunicar a la empresa con el consiguiente preaviso al objeto de que no se interrumpa el normal desarrollo de la actividad empresarial.

h) Un día por traslado de domicilio.

Indemnización.

Para las renovaciones que se produzcan en el año 2023, las empresas se obligan a concertar una póliza de Seguro por un importe mínimo de 22.284.05 euros cubriendo los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral. Los beneficiarios serán respectivamente los que designe la persona trabajadora o esta misma.

Los efectos de la anterior indemnización comienzan a regir a partir de los veinte días siguientes a la publicación de este convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Clasificación Conductores.

Se establece la categoría de conductor/a de carné C+E que ostentarán exclusivamente aquellas personas trabajadoras que por razón de servicio que prestan le sea exigible el permiso de conductor de dicha categoría.

De igual manera se establece la categoría de conductor de carné C-1 y carné B, en tanto en cuanto, citado carné sea necesario para el desarrollo de su trabajo.

Se establece asimismo un plus especial de 21,51 euros mensuales para cualquiera de las personas trabajadoras anteriormente reseñadas, que ejerzan las funciones de conductor/a-repartidor/a, es decir, que además de conducir realicen las funciones propias del reparto al mismo tiempo.

Horas Extraordinarias.

El valor de las Horas Extraordinarias, se abonarán con recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, siendo para el año 2023, como mínimo a 15,92 € la hora.



Premio por Antigüedad al Cese.

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio y que, teniendo una antigüedad en la empresa de al menos 12 años, opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extrasalarial, los siguientes premios:

- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 58, 59 o 60 años de edad, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años de edad, el importe de 6 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años de edad, el importe de 5 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años de edad, el importe de 4 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años de edad, el importe de 3 mensualidades.

ESTRUCTURA GRUPOS PROFESIONALES Clasificación profesional.

Director. Es quien dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración política de la misma.

Titulado de grado superior. Es quien en posesión de un título de grado superior ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

Titulado de grado medio. Es quien posee un título de grado medio y desempeña funciones propias de su profesión, en las mismas condiciones que el titulado superior.

Jefe de personal. Es quien está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas de la organización del trabajo, la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

Jefe administrativo. Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de la empresa.



Jefe de compras. Es quien realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe de ventas. Es el responsable, teniendo a su cargo la dirección, de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios, conforme a los cuales deben realizarse las mismas. Analista. Es quien, con conocimientos técnicos al efecto, elabora los programas informáticos y supervisa el correcto trabajo de los operadores.

Encargado general. Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales de una empresa.

Encargado de establecimiento o jefe de sucursal. Es quien está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe de almacén. Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de entrada y salida y la distribución a las sucursales.

Jefe de sección. Es quien está al frente de una sección de la empresa o sucursal, con mando directo sobre el personal asignado en la misma y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento en el trabajo.

Vendedor o viajante. Es la persona trabajadora que realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los productos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Dependiente. Es quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes. Deberá cuidar el recuento de los productos de su sección para que se pueda realizar la reposición correspondiente.

Oficial administrativo. Es quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia, contratos mercantiles, facturas, etc., elaboración de estadísticas, gestión de informes, trascripción de libros de contabilidad, etc.

Operador de máquinas contables. Es quien utiliza algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos, para lo que poseerá los conocimientos sobre sus sistemas y técnicas.

Cajero. Es quien realiza el cobro de las ventas, al contado o por los sistemas establecidos en la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y colabora con el cliente en el empaquetado de la mercancía cobrada, pudiendo desempeñar tareas de contable.

Profesionales de oficio. Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio, en cualquiera de sus categorías -oficial de primera, oficial de segunda y ayudante-, utilizan, au-



tónomamente y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones -corte a medida, embalaje, transporte, etc.- Se incluirán en las categorías de oficial de primera, de segunda o de tercera, quienes trabajen con iniciativa propia, dependiendo del esmero en la realización de su cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos en colaboración y ayuda de los oficiales.

Conductores. Quienes conducen vehículos a motor. Se les asimilará salarialmente a oficiales de primera o de segunda, conforme a la categoría del carné preciso para la conducción del vehículo que utilizan desempeñando igualmente tareas de carga, descarga, reparto y cobro de mercancías.

Auxiliar administrativo. Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

Auxiliar de caja. Es quien auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y realiza funciones similares.

Capataz. Es quien está al frente de los mozos especializados y mozos, cuidando de su rendimiento y coordina las entradas y salidas de las mercancías. Salarialmente estará equiparado al oficial de primera.

Mozo especializado. Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que, sin constituir un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellas están: peso y reparto de mercancías, preparación de pedidos, etc.

Mozo. Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento y otros trabajos similares, como los de reposición de productos en las estanterías.

Ayudante. Es quien auxilia a los dependientes y a los oficiales en sus funciones propias, facilitándoles la labor. Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de dependiente o de oficial se le reconocerá la categoría y retribuciones precisas.

Telefonista. Es quien atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Personal subalterno. Son quienes realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo, realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia, etc. En este colectivo se encuentran las categorías de: personal de limpieza, ordenanza y conserje.

Operador/a de ordenadores. Es quien se encarga de aplicar procedimientos de administración y configuración del software y hardware del sistema informático, así como solucionar las incidencias que se puedan producir en el normal funcionamiento del mismo y monitorizar



sus rendimientos y consumos, siguiendo especificaciones recibidas. Mantener y comprobar la actualización de las aplicaciones de usuario para garantizar su funcionamiento, según especificaciones técnicas y procedimientos de la organización. Realizar tareas de administración del software de base para mantener el sistema informático en funcionamiento, según procedimientos establecidos. Realizar la copia de seguridad, para garantizar la integridad de los datos, según los procedimientos establecidos y el plan de seguridad. Actualizar el sistema operativo para garantizar su funcionamiento, siguiendo especificaciones técnicas recibidas y procedimientos de la organización.

TABLAS SALARIAL ESPECIFICA PARA EL SECTOR DE
COMERCIO DE METAL PARA EL AÑO 2023

SECTOR COMERCIO DE METAL DE BADAJOZ AÑO 2023	SALARIOS MENSUAL 2023	PLUS DE ASISTENCIA MENSUAL 2023
JEFE DE PERSONAL	1.152,89	47,03
JEFE DE VENTAS	1.152,89	47,03
JEFE DE COMPRAS	1.152,89	47,03
ENCARGADO EN GENERAL	1.152,89	47,03
JEFE DE ALMACÉN	1.140,18	47,03
JEFE DE GRUPO	1.140,18	47,03
JEFE DE SECCIÓN	1.118,58	47,03
VIAJANTE	1.107,14	47,03
COBRADOR DE PLAZA	1.081,72	47,03
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.130,02	47,03
DEPENDIENTE	1.016,90	47,03
DEPENDIENTE MAYOR	1.107,14	47,03
AYUDANTE	971,14	47,03
JEFE ADMVO	1.152,89	47,03
CONTABLE Y CAJERO	1.130,02	47,03
OFICIAL ADMVO	1.107,14	47,03



SECTOR COMERCIO DE METAL DE BADAJOZ AÑO 2023	SALARIOS MENSUAL 2023	PLUS DE ASISTENCIA MENSUAL 2023
AUX. ADMVO Y DE CAJA	1.016,90	47,03
MOZO ESPECIALIZADO	1.016,90	47,03
MOZO ALMACEN	971,14	47,03
TELEFONISTA	971,14	47,03
CONDUCTOR C-2	1.085,53	47,03
CONDUCTOR C-1	1.046,13	47,03
CONDUCTOR B-1	1.016,90	47,03
LIMPIADORA	971,14	47,03
COBRADOR	972,40	47,03
ORDENANZA, PORTERO Y VIGILANTE	972,40	47,03
JEFE DE SECCIÓN Y ADMVO	1.107,13	47,03
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1. ^a	1.086,80	47,03
OFICIAL DE 2. ^a	1.044,85	47,03
OFICIAL DE 3. ^a	1.016,89	47,03
OPERADOR DE ORDENADOR	1.140,18	47,03

REGULACIÓN ESPECÍFICAS PARA EL SECTOR COMERCIO DE ÓPTICA

Jornada de Trabajo.

En lo no previsto en este apartado sobre jornada de trabajo, será de aplicación lo regulado en el artículo, 10 del presente convenio colectivo.

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, de lunes a sábado a mediodía, sin que el cómputo anual pueda exceder de 1.780 horas, sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa, respetando en cualquier caso lo que la normativa aplicable determine.



A los efectos de lo expresado en el presente artículo, se entenderá por jornada continuada la ejercida ininterrumpidamente, siempre que ésta sea igual o superior a 6 horas, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos de empresas con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de las personas trabajadoras para la comida, no tendrán la consideración de jornada continuada.

En caso de no producirse la compensación según lo previsto en el párrafo anterior. Los excesos de jornada en el cómputo anual, tendrán consideración de horas extras que tendrán que abonarse en el mes de enero de cada año.

Aquellas empresas que tuvieran establecido un sistema propio de compensación, éste mantendrá su vigencia, salvo acuerdo entre las partes.

Dado que para el cálculo de la jornada anual fijada en el presente artículo se excluyen los días de descanso, entre ellos los festivos y domingo, si se tuvieran que prestar servicio en domingos y festivos, dicho descanso se hará efectivo en el plazo de tres meses siguientes. Independiente del descanso, las personas trabajadoras recibirán un plus de trabajo en festivo de 50 euros por cada domingo y/o festivo trabajado, para el año 2022.

En caso de no hacerse el descanso, las jornadas trabajadas en domingo y festivos y no descansadas en dicho plazo, se considerarán como horas extraordinarias abonándose conforme se establece en convenio, independiente de la retribución del plus de trabajo en domingo y/o festivo

Licencias Retribuidas.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos o ausencia del trabajo con derecho a remuneración, por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Veinte días naturales en caso de matrimonio, ya sea civil, eclesiástico o pareja de hecho. Este permiso, a elección de la persona trabajadoras, podrá unirse con hasta 7 días del periodo vacacional.
- B) Cinco días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijos o hijas, dos de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de inscripción en el Registro Civil. Este permiso se ampliará en un día más en caso de intervención quirúrgica (cesárea). Estos días son independiente del permiso de paternidad.
- C) Asimismo, cuatro días laborales a contar a partir del 1º día laboral al hecho causante, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica, enfermedad grave diagnosticada por



el facultativo o muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se amplía en un día más en caso de enfermedad grave con hospitalización de los padres, hijos o cónyuges. Este permiso se podrá disfrutar de forma discontinua preavisando a la empresa al menos con 48 horas. En situaciones excepcionales, puede ampliarse esta licencia sin retribución, mediante acuerdo entre trabajadores y la empresa.

- D) Cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador o trabajadora, podrá solicitar una licencia no retribuida, justificando documentalmente la causa que origina la misma y con un máximo de SEIS días.

Cuando por los motivos anteriormente expuestos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros del centro de trabajo, el permiso retribuido por las circunstancias antes indicadas se incrementará en un día más.

- E) Se tendrá derecho a la ausencia del puesto de trabajo para someterse a exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- F) Un día por traslado del domicilio habitual.

- G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos por la legislación vigente.

- H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. No se considerará a efectos indemnizatorios lo percibido del organismo o entidad pública en concepto de dietas y desplazamiento.

- I) Por el tiempo indispensable para acompañar a la visita médica de los hijos menores o discapacitados y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, debiendo de presentarse



parte facultativo que justifique que el trabajador ha acompañado al familiar que precisa la visita médica.

- J) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida con el día laborable para el trabajador.
- K) Dos días al año por asuntos propios. Dicho permiso se podrá disfrutar o bien por jornadas ininterrumpidas, o bien pudiéndolo fraccionar en medias jornadas, de mañana y tarde, sin que en ningún caso exceda el mismo de los dos días concedidos en el Convenio.

Estos días de asuntos propios deberán ser disfrutados obligatoriamente por las personas trabajadoras antes de finalizar el año, y si terminado esté no hubieran disfrutado las personas trabajadoras de dichos días o de alguno de ellos, la empresa le abonará a la persona afectada el importe de los mismos en la nómina del mes de diciembre del año que resulte.

- L) Hasta 3 días laborables al año por cuidado de hijos de hasta 12 años con reposo domiciliario por prescripción médica, teniendo que hacer entrega del debido justificante del facultativo.

Las licencias que componen este artículo tienen su aplicación, igualmente, en caso de convivencia probada, siempre que esta situación se haya manifestado explícitamente a la empresa con anterioridad y, justificación de organismo oficial que demuestre dicha convivencia.

Ferías y Fiestas de la Localidad.

Durante la celebración de las ferias y fiestas de cada localidad, la jornada anterior a la fiesta local, los establecimientos comerciales tendrán la jornada solo de mañana, con horario de 10 a 15 horas. Dicho horario será de común acuerdo entre empresa y trabajadores, sin tener carácter de obligatoriedad el cumplimiento del mismo, siempre quedando establecido que el horario es de 5 horas y en jornada de mañana.

En caso de que el día anterior al festivo local, coincidiera en domingo, la tarde se disfrutara el día posterior a la fiesta local de cada localidad.

Contrato a Tiempo Parcial.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana,



al mes o al año contratadas, distribuidas de lunes a sábado, así como el modo de distribución según lo previsto en el convenio.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a contrato a tiempo completo, esta se realizará de forma continuada.

Horas complementarias: Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- A) EL empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el 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.
- B) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- C) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- D) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.
- E) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del ET (Reducción de jornada por guarda legal).
 - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- F) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de



las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Seguro de Invalidez y Muerte.

Las empresas se comprometen a concertar pólizas de seguros con el fin de que los trabajadores puedan percibir una indemnización de:

1. En caso de muerte o invalidez absoluta, incapacidad permanente total y gran invalidez que se produzca como consecuencia de accidente de trabajo. Para el año 2022 la cantidad de 23.127€,
2. Por muerte natural, para el año 2022 la cantidad de 3855 €.

Lo establecido en el presente artículo no será de aplicación en las empresas que tengan establecido, o establezcan, con sus trabajadores sistemas de protección, individuales o colectivos, superiores al aquí fijado, que se respetarán, o fondos de pensiones.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ESPECIFICA DEL SECTOR DE COMERCIO DE ÓPTICA

Grupo profesional 1:

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme el programa establecido o a la política adaptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

Toma decisiones y participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.



Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Director/a general.
- Óptico diplomado - Director/a técnico general.
- Jefe/a superior.
- Encargado/a general en empresas con varios establecimientos.
- Optometristas-Óptico diplomado que regenta el establecimiento.

Grupo profesional 2:

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas las categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Jefe/a de sección.
- Encargado/a de establecimiento.
- Optometrista-Óptico diplomado titular.
- Óptico diplomado.
- Oficial de 1.^a Administrativo/a.
- Oficial de 1.^a de taller.
- Programador/a.
- Dependiente/a mayor.



Grupo profesional 3:

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo la supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra persona trabajadora

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP2, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Cajero/a.
- Dependiente/a.
- FP Óptica y audióprotesista.
- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de caja.
- Ayudante de taller.
- Auxiliar de almacén.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o FP1.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Peón.
- Mozo de tienda o almacén.
- Personal de limpieza.



TABLA SALARIAL ESPECÍFICA PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE ÓPTICA

La tabla salarial y los conceptos retributivos son las publicadas en DOE de fecha 5/10/2022, quedando pendiente de actualización al IPC real del año 2022. Una vez actualizada, se aplicará la subida pactada en este convenio, según lo dispuesto en su artículo, 31

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES AÑO 2022, revisable
DIRECTOR/A GENERAL	1359,35
ÓPTICO DIPLOMADO-	1359,35
DIRECTOR/A TÉCNICO GENERAL	1359,35
JEFE/A SUPERIOR	1359,35
ENCARGADO/A GENERAL de varios establecimientos	1359,35
OPTOMETRISTAS-ÓPTICOS diplomados que regenta	1359,35
GRUPO PROFESIONAL II	
JEFE/A DE SECCIÓN	1236,09
OPTOMETRISTA-ÓPTICO DIPLOMADO TITULAR	1236,09
ÓPTICO DIPLOMADO	1236,09
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO/A	1236,09
OFICIAL DE 1º TALLER	1236,09
PROGRAMADOR/A	1236,09
ENCARGADO/A DE TIENDA	1236,09
DEPENDIENTE/A MAYOR (FP GRADO MEDIO)	1236,09
GRUPO PROFESIONAL III	
CAJERO/A	1107,52
DEPENDIENTE/A	1107,52
FP ÓPTICA Y AUDIOPROTESISTA	1107,52
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1107,52
AUXILIAR DE CAJA	1107,52
AYUDANTE DE TALLER	1107,52
AUXILIAR DE ALMACÉN	1107,52



GRUPO PROFESIONAL IV	
PEÓN	1059,6
MOZO DE TIENDA O ALMACÉN	1059,6
PERSONAL DE LIMPIEZA	1059,6

**REGULACIÓN ESPECÍFICAS PARA EL SECTOR COMERCIO DE LA MADERA,
EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA**

Jornada de Trabajo.

Se establece una jornada laboral anual de 1.792 horas.

En lo no previsto en este apartado sobre jornada de trabajo, será de aplicación lo regulado en el artículo, 10 del presente convenio colectivo.

Flexibilidad de Horario.

Las empresas por motivos de termino de reparto y/o atención al cliente, podrán ampliar la jornada diaria establecida hasta un máximo de 9 horas diarias, con un tope del 10% de la jornada anual, respetando en todo caso las 12 horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, así como el descanso semanal establecidos en el presente texto.

El exceso de las 40 horas semanales provocado por dicha ampliación, deberá ser compensado dentro de los 15 días siguientes al que tuvo lugar, acumulado preferiblemente en jornadas completas. En caso de no ser compensadas en los términos referidos anteriormente, tendrán la consideración de horas extraordinarias a los efectos de su retribución salarial.

Trabajo en Domingos o Festivos.

Aquellos trabajadores que por las necesidades del servicio y por requerimiento de la empresa tuvieran que asistir al trabajo el domingo o festivo, tendrán la siguiente retribución especial:

Para el año 2022: 149.40 euros.

Estas cantidades se revisarán cada uno de los años de vigencia del convenio según la revisión salarial establecida.

Todo ello sin sobrepasar la jornada de cuarenta horas.

Se actualizará conforme lo hagan los salarios para el año 2023.



Plus de Transporte.

Para el año 2022, se acuerda un plus de transporte de 67.53 euros que se abonará cada mes, a excepción del correspondiente de vacaciones.

La cuantía del plus de transporte es única para todos los trabajadores y trabajadoras, independiente de la jornada laboral que realicen.

Estas cantidades se revisarán cada uno de los años de vigencia del convenio según la revisión salarial establecida.

Antigüedad Consolidada.

Desde el día 1 de septiembre de 1997 quedó consolidada la antigüedad, no devengándose por este concepto nuevos cuatrienios. En el recibo de salarios seguirá apareciendo como complemento personal bajo la denominación de "antigüedad consolidada" que permanecerá inalterable en lo sucesivo para cada trabajador y según el número de cuatrienios que cada trabajador tenía a la fecha de 1 de septiembre de 1997

Licencias Retribuidas.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por el tiempo que necesite para asistir a consultorio médico, por razones de enfermedad, siempre que presente a la empresa el correspondiente parte facultativo del médico que le hubiera asistido, en el que habrá de indicarle la hora de la consulta.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y compañero o compañera que convivan dentro de la misma unidad familiar. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Dichos días podrán disfrutarse de forma discontinua, dentro de un plazo máximo de 15 días del hecho causante, previa comunicación a la empresa y sin que afecte a la organización del trabajo.
- c) Veinte días, en caso de matrimonio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cinco días; debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.
- a) Dos días, por traslado de domicilio.



- g) Un día por matrimonio de hermanos y demás familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Dos, si hubiera que desplazarse fuera.
- h) Una jornada en las ferias oficiales de cada localidad, de acuerdo con el calendario oficial del Ayuntamiento. Esta jornada deberá disfrutarse el día anterior a la fiesta local decretada por cada Ayuntamiento para las ferias y fiestas mayores.
- I) Media jornada el día 24 de diciembre y el día 31 de diciembre.
- b) Dos días por asuntos propios. Los días de asuntos propios en ningún caso podrán disfrutarse en sábado, o al comienzo o la finalización de las vacaciones.
- k) El tiempo necesario para acompañamiento al médico a hijos menores de edad

Todas las licencias retribuidas fijadas en este artículo se otorgarán asimismo a las parejas de hecho inscritas como tales en el Registro de parejas de hecho.

Indemnizaciones.

Para el año el año 2022 será de 20.275.45 euros, que cubrirá las contingencias de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente laboral, de cada trabajador.

Estas cantidades se revisarán cada uno de los años de vigencia del convenio según la revisión salarial establecida.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo I.

Vigilante: Es el empleado que realiza funciones de vigilancia en la empresa.

Ayudante: Es el empleado que, habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones.

Conductor: Es el empleado que realiza funciones de transporte fuera del establecimiento para la empresa.

Mozo o Peón: Es el que realiza el transporte de la mercancía dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte, realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular.

Cobrador: Es el empleado que realiza funciones de cobro para la empresa fuera de su establecimiento.



Personal de Limpieza: El personal de limpieza es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Grupo II.

Delineante: Es el técnico que está capacitado para el desarrollo, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos,

Dependiente Mayor: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Poseerá además los conocimientos elementales de cálculo mercantil y supervisará la actividad de los demás dependientes del establecimiento.

Dependiente: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Poseerá además los conocimientos elementales de cálculo mercantil.

Contable: Se asimila económicamente a la categoría de jefe Administrativo.

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

Auxiliar Administrativo: Es al que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajo como propios de esta categoría en las siguientes funciones:

Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses impuestos.

Cajero: Es el empleado que se ocupa del control de la caja y de los cobros dentro del establecimiento de la empresa.

Oficial de 1.^a y Oficial de 2.^a: Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo; se comprenderán en estas clases los ebanistas, carpinteros, barnizadores, etc.

Conductor-Transportador-Instalador: Es el empleado que se ocupa de conducir vehículos y transportar los muebles, así como dejarlos instalados en su destino.



Escaparatista o Montador: Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas.

Rotulista: Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

Cortador-Dibujante: Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

Grupo III.

Titulado Superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa.

Titulado Medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa.

Jefe de Departamento o Jefe de Sección: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajador pueda estar dividido con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Encargado General: Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas.

**TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022 DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA MADERA,
EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA**

La tabla salarial y resto de conceptos retribuidos son las publicadas en DOE de fecha, 18/3/2022. Quedando pendiente de actualización al IPC real del año 2022. Una vez actualizada, se aplicará la subida pactada en este convenio en su artículo 31.

CATEGORÍAS	SALARIOS INICIALES AÑOS 2022		
	GRUPO I	Salario Base MENSUAL	Plus de Transporte
ANUAL			
VIGILANTE	988,68 €	67,53 €	14.830,17 €
AYUDANTE, CONDUCTOR	978,87 €	67,53 €	14.683,10 €
MOZO O PEÓN, COBRADOR	969,22 €	67,53 €	14.538,29 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	969,22 €	67,53 €	14.538,29 €



GRUPO II			
DELINEANTE	998,82 €	67,53 €	14.982,23 €
DEPENDIENTE MAYOR, CONTABLE	988,68 €	67,53 €	14.830,17 €
ADMINISTRATIVO, OFICIAL 1. ^a	988,68 €	67,53 €	14.830,17 €
ESCAPARATISTA, ROTULISTA	988,68 €	67,53 €	14.830,17 €
CORTADOR-DIBUJANTE	988,68 €	67,53 €	14.830,17 €
DEPENDIENTE, CAJERO	978,87 €	67,53 €	14.683,10 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	978,87 €	67,53 €	14.683,10 €
OFICIAL 2 ^a	978,87 €	67,53 €	14.683,10 €
CONDUCTOR-TDOR-INSTALADOR	1.021,18 €	67,53 €	15.317,77 €
GRUPO III			
TITULADO SUPERIOR	1.028,80 €	67,53 €	15.431,97 €
TITULADO MEDIO	1.018,64 €	67,53 €	15.279,59 €
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.008,79 €	67,53 €	15.131,88 €
ENCARGADO GENERAL	999,89 €	67,53 €	14.998,34 €

REGULACIÓN ESPECIFICAS PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

Anticipo.

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago un anticipo a cuenta de hasta el 50% de la retribución devengada.

Jornada de Trabajo.

En lo no previsto en este apartado sobre jornada de trabajo, será de aplicación lo regulado en el artículo, 10 del presente convenio colectivo.

Se establecerá una jornada anual de 1800 horas.

Las empresas podrán establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal.



Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará, de forma continuada.

Entre jornadas partidas mediaran dos horas de descanso como mínimo.

El descanso semanal queda establecido en dos días alternos a la semana, siendo uno de ellos el domingo. No pudiendo coincidir el otro día de descanso con ningún festivo. Si el descanso semanal coincidiera en festivo, esté se descansará en la siguiente semana.

Horario de Apertura: Los establecimientos de las empresas afectadas por este convenio tendrán una apertura máxima diaria de 12 horas y semanal de 72 horas, teniendo en cuenta tal y como establece el art 12, que dentro de esta jornada de apertura tendrá que estar lo suficientemente clarificado el horario diario y semanal de los puestos, así como los días de descanso.

Trabajo en Domingos y/o Festivos.

Se permitirá la apertura de 10 festivos y /o domingos de los centros de trabajo que estén autorizados por la Junta de Extremadura.

La prestación de este servicio se deberá realizar con trabajadores que lo acepten voluntariamente.

La retribución del trabajo en días festivos se realizará a través de un Plus específico, de igual denominación, cuya cuantía se fija 15,76 euros brutos/hora para el año 2023, operando la correspondiente revisión salarial a partir del año 2.024.

A partir del 1 de enero de 2021, además de la compensación económica por hora trabajada, las empresas a través de un plus denominado compensación de domingo y/o festivo, abonarán a los trabajadores que hayan trabajado en el año natural, las siguientes cantidades:

- 30.90€ bruto, al quinto domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.
- 30.90€ bruto, al séptimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.
- 41.20€ bruto, al décimo domingo y/o festivo trabajado en el año, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

Trabajo en las Tardes de días Feriados.

Durante las ferias de la localidad, los centros de trabajo permanecerán cerrados la tarde del día anterior al festivo local, salvo que:



En el caso de no establecerse el festivo local en el periodo de ferias, se cerrará la tarde del sábado de la semana de fiestas establecidas por el ayuntamiento en cada localidad del calendario oficial de ferias.

En el caso que el festivo local en el periodo de ferias coincida en sábado o en lunes, se cerrará la tarde anterior laboral a la víspera del festivo establecido por el ayuntamiento en cada localidad.

Los trabajadores/as que hayan prestado trabajo efectivo en las ferias y fiestas, disfrutaran de un día de descanso que tendrá que coincidir con un sábado, dentro del año natural.

Para aquellos trabajadores/as que no trabajen los sábados, el día de descanso tendrá que coincidir con un lunes.

Indemnizaciones.

Todas las empresas afectadas a este Convenio dispondrán de una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las siguientes cuantías.

Año 2023.

- Gran Invalidez: 24.127.82 €.
- Invalidez Permanente Absoluta: 24.127.82 €.
- Invalidez Permanente Total: 24.127.82 €.
- Invalidez Permanente Parcial: 9.651.14 €.
- Muerte por Accidente: 26.576.25 €.
- Muerte Natural: 7.274 €.

Licencias Retribuidas.

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

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

- a) Los trabajadores/as disfrutaran de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.



- b) Por nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de primer grado, compañero/a que conviva en la misma unidad familiar y hermanos de consanguinidad, cinco días. En los parientes de segundo grado, dos días si es dentro de la población o cuatro días si es fuera de la localidad. En enfermedad grave con hospitalización el trabajador/a podrá disfrutar de este permiso de forma discontinuada, previo mutuo acuerdo empresa y trabajador.
- c) Dos días por traslado de domicilio.
- d) Un día por matrimonio de pariente hasta el primer grado y hermanos de consanguinidad o afinidad, y dos días si es de fuera de la localidad.
- f) Cinco días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- g) Por concurrencia a exámenes de ESO., Enseñanzas Medias o Superiores se les concederá el tiempo necesario, para realizarlo, con un máximo de tres días consecutivos y de cuarenta horas al año, quedando el trabajador obligado a justificar la concurrencia a los mismos.
- h) En los supuestos de asistencia a consultas médicas el tiempo indispensable con justificación posterior a la empresa.
- i) Tres días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año. Los días de asuntos propios sólo podrán ser disfrutados simultáneamente por el 5% de los trabajadores/as del mismo centro de trabajo. Los días de asuntos propios que se disfruten en vísperas de fin de semana o fiesta, a la finalización de fin de semana o fiesta o entre fiestas o puentes que sean solicitados por más del 5% de los trabajadores/as del mismo centro de trabajo serán concedidos en primer lugar a los trabajadores/as que en el año anterior no lo hayan disfrutado en estas circunstancias ni coincidido en las fechas, y en caso necesario por orden de petición. En ningún caso los días de asuntos propios se podrán disfrutar al comienzo ni a la finalización de las vacaciones. Para el disfrute de los días de asuntos propios es necesario que el trabajador/a lo comunique a la empresa con 72 horas de antelación como mínimo.

Plus de Transporte / Plus de Convenio.

A partir del mes siguiente a la publicación en el DOE del presente convenio, el concepto de plus de transporte, será sustituido por el denominado Plus de Convenio en la misma cuantía anual que corresponda a la del plus de transporte en la fecha de publicación pasando a ser abonado en 12 mensualidades, por tanto, será abonado en vacaciones. Este plus no será, ni



compensable ni absorbible y complementará en caso de IT. Quedando las cantidades del Plus de Convenio como a continuación se indican:

Para el año 2023	796,57 euros anuales	66,38 euros x 12 meses
------------------	----------------------	------------------------

La cuantía del plus convenio es única para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de la jornada laboral que realicen.

Horas Extraordinarias.

La hora extraordinaria se abonará con el 75% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria. Si se efectúa en horario nocturno, a partir de las diez de la noche hasta las 6:00 horas, tendrá un recargo de 100% y si se efectúa en domingos o festivos con un el recargo será del 150%.

Compensación económica.

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

- De 60 a 61 años: siete, 7 mensualidades.
- De 61 a 62 años: seis mensualidades.
- De 62 a 63 años: cinco mensualidades.
- De 63 a 64 años: cuatro mensualidades.
- De 64 a 65 años: tres mensualidades.
- De 64 a 65 años: tres mensualidades.

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

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN.

Director/a. Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.



Jefe/a de Compras. Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de Ventas. El que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe/a de Sucursal. Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación funciones propias de la empresa.

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

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

Viajante. Es el empleado/a que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

Dependiente/a. Es el empleado/a encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. En esta categoría se incluirá el dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios.

Jefe/a Administrativo/a. Es quien provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia publicidad, etc.

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



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

Mozo/a Especializado/a. Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre ellos cabe destacar aquellos empleados que utilizan los denominados toros o fengwich.

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

Vigilante o Sereno. Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro y fuera de las dependencias de establecimientos o casa comercial.

Ordenanza. Es el empleado/a que tiene la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga.

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

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

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

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

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



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

TABLA SALARIAL ESPECIFICA PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

SECTOR COMERCIO DE ALIMENTACIÓN TABLA SALARIAL 2023	SALARIOS MENSUAL 2023
CATEGORÍA	
TÉCNICOS TITULADOS	
DIRECTOR/A	976,44
JEFE/A DE COMPRAS	976,44
JEFE/A DE VENTAS	976,44
JEFE/A DE SUCURSAL	976,44
JEFE/A DE SECCIÓN	976,44
JEFE/A DE ALMACÉN	976,44
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
VIAJANTES	974,44
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	976,44
OFICIAL ADMINISTRATIVO	974,44
OPERADOR/A ORDENADOR	974,44
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	968,71
DEPENDIENTE/A	968,71
AUXILIAR DE CAJA	968,71
PERSONAL DE OFICIAL, OFICIAL DE 1.ª	
CARNICERO/A, PESCADERO/A	1.065,57
CONDUCTOR/A	1.065,57
CHARCUTERO/A	981,46



SECTOR COMERCIO DE ALIMENTACIÓN TABLA SALARIAL 2023	
CATEGORÍA	SALARIOS MENSUAL 2023
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
MOZO/A	968,68
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	968,68
OFICIAL DE 1º	968,68
CONSERJE, VIGILANTE	968,68
REPONEDOR/A	968,68
PLUS CONVENIO x 12 MESES	66,38

• • •

