

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1073

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y, la publicación del convenio colectivo del sector de Comercio de Juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares de Zaragoza para los años 2021 a 2025 (código de convenio 50000275011982), suscrito el día 30 de noviembre de 2023, de una parte por la Asociación de Empresarios de Comercio de juguetería, artículos de Regalo y pequeños bazares y la Federación de Empresarios de Comercio de Zaragoza y Provincia, en representación de las empresas del sector y de otra por CC.OO., UGT y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial el día 5 de enero de 2024 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 12 de febrero de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, (P.S. Resolución 29 de mayo de 2020, de la directora general de Trabajo, Autónomos y Economía Social), la jefa de sección de regulación de Empleo y Relaciones Colectivas, María Concepción Hernández Mallén.

TEXTO ARTICULO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE COMERCIO DE JUGUETES, ARTÍCULOS DE DEPORTE, INSTRUMENTOS MUSICALES, DISCOS Y BAZARES

ARTÍCULO PRELIMINAR

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Son partes signatarias del presente convenio provincial, de una parte la Asociación de Empresarios de Comercio de Juguetería, Artículos de Regalo y Pequeños Bazares y la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia —ECOS—, en representación empresarial, y de otra parte Comisiones Obreras —CC.OO—, la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón —OSTA— y la Unión General de Trabajadores —UGT—.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.



Artículo 2.º *Ámbito funcional y personal.*

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán de obligada aplicación a todas las empresas y trabajadores de Zaragoza y provincia que realicen la actividad de comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales y discos y bazares, atendándose por estos aquellas empresas que realizan una actividad mixta, y en general venden distintos artículos entre los que predomine el artículo de regalo, bisutería, marroquinería, artículos de vidrio y cerámica y recuerdo, entre otros.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos colectivos y/o pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración comprendida entre el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, surtiendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2023.

La aplicación del mismo comenzará una vez haya sido publicado en el BOPZ.

Artículo 4.º *Denuncia.*

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia. El convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia, se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la Comisión Negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días, desde la constitución de la mencionada comisión fijándose un calendario de negociación.

Artículo 5.º *Comisión paritaria.*

Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio se establece la comisión paritaria del mismo, que estará formada por tres representantes de los empresarios y tres representantes de los trabajadores que han actuado en las deliberaciones del convenio, pertenecientes a cada una de las centrales sindicales con sus correspondientes suplentes, asistidos por los asesores que cada una de las partes pudieran designar.

La comisión Paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

b) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación del convenio, en base a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio, que deberá resolver en el plazo de siete días desde su recepción.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

PROCEDIMIENTOS Y PLAZOS DE ESTA COMISIÓN:

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días a contar desde la fecha que reciba la solicitud.

—Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

—Dirección de la comisión: A efectos de comunicación con la comisión paritaria, el domicilio es: ECOS, calle San Jorge número 10, 1.º, de Zaragoza, 50001.



Artículo 6.º *Retribuciones.*

Los salarios a percibir por el personal afectado por el presente convenio Colectivo de trabajo, serán los que figuran en las tablas salariales para 2023, 2024 y 2025 que se adjuntan como anexos III, IV y V respectivamente.

Para los años 2021 y 2022 se adjuntan las tablas I y II respectivamente, resultantes de incrementar el 2% para el año 2021 sobre las tablas de 2020 (BOPZ núm. 156, de 10 de julio) y del 2% para el año 2022 sobre las tablas de 2021 del anexo I, ambas con efectos informativos y sin efectos económicos y que no generan derecho alguno a la percepción de atrasos.

Para el año 2023, el incremento será el resultante de aplicar el 4% sobre las tablas de 2022.

Para el año 2024, el incremento será el resultante de aplicar el 3% sobre las tablas de 2023.

Para el año 2025, el incremento será el resultante de aplicar el 3% sobre las tablas de 2024.

PAGA ESPECIAL: Tendrán derecho a percibir esta paga aquellos trabajadores de alta en la empresa en la fecha de publicación del convenio.

Esta paga no será consolidable y se percibirá en proporción a la jornada efectivamente realizada por el trabajador entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2022, con arreglo a la siguiente fórmula:

$45,78 \text{ euros} \times (\text{número de meses o fracción de mes —entre 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2022— de permanencia de alta efectiva en la empresa}) \times \% \text{ de la media de jornada del trabajador entre 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2022.}$

Ejemplo: Trabajador a jornada completa de media efectivamente realizada entre 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2022:

$45,78 \times 24 \text{ meses} = 1.098,72 \text{ euros} \times 100\% = 1.098,72 \text{ euros.}$

Trabajador a media jornada efectivamente realizada durante ese periodo:

$45,78 \times 24 \text{ meses} = 1.098,72 \text{ euros} \times 50\% = 549,36 \text{ euros.}$

El abono de esta paga especial se realizará por la empresa a su elección, bien en una sola vez o fraccionando el importe resultante mensualmente en cuantías iguales dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador podrá prorratearse en cuantías iguales por un plazo superior a los tres meses debiéndose percibir íntegramente dentro del año 2024.

ATRASOS: El cálculo de los atrasos correspondientes de salarios y complementos del convenio será desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha de publicación. El pago se realizará dentro de los tres meses siguientes a su publicación.

Artículo 7.º *Revisión salarial.*

A principios de 2026 en el caso de que la suma de los IPC reales de los años 2023, 2024 y 2025 supere el 10%; se practicará una revisión en el 100% del diferencial resultante; incorporándose el 50% de dicha cantidad a las tablas salariales definitivas del año 2025 no generando derecho alguno a la percepción de atrasos, sirviendo como base para los incrementos del año 2026; y el otro 50% se abonará en concepto de «Paga Compensatoria», que tendrán derecho a percibir los trabajadores de alta en la empresa en la fecha de publicación de la revisión salarial; dicho abono se producirá dentro del mes siguiente a la fecha de publicación de la revisión.

Artículo 8.º *Cláusula de inaplicación.*

Proceso de inaplicación del convenio por razones económicas. Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas de 6 o más trabajadores que no tengan representación legal de los trabajadores estarán obligadas a comunicar por escrito a la comisión paritaria el inicio del proceso consultivo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. La duración de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, no superará el ámbito temporal de vigencia del convenio.



En las empresas en las que existan comités de empresa o delegados de personal la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Cada tres meses se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Asimismo, si durante el periodo de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

Artículo 9.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen cuatro gratificaciones, que se denominarán de julio, Navidad, octubre y marzo, y se abonarán íntegramente en la primera quincena de los meses correspondientes, las tres primeras, y la última en el mes de marzo, a no ser que fuera prorrateada mensualmente por las empresas. Por acuerdo entre empresa y trabajador podrán prorratearse estas pagas a lo largo del año.

Cada una de ellas será equivalente al importe de una mensualidad de los emolumentos que el trabajador perciba, siendo prorrateable para quien no lleve completo el año de trabajo en la empresa o cese en el transcurso del mismo.

Artículo 10.º *Plus de transporte.*

Las empresas abonarán a todo su personal, sin distinción de categorías, la cantidad mensual establecida para cada año en las tablas de los anexos.

En caso de no prestar servicio todos los días por tener contrato a tiempo parcial, para trabajar días sueltos por semana, mes o año, se abonarán estos días a razón de 2,04 euros por día trabajado para el año 2021 y de 2,08 euros para el año 2022, 2,16 euros para el año 2023, 2,22 euros para 2024 y 2,29 euros para 2025.

En el caso de que la empresa se traslade o esté ubicada en una zona donde no exista, o no sea compatible con los horarios, transporte urbano, la empresa abonará el plus de transporte a todos los trabajadores/as, incrementado en un 50%.

Artículo 11.º *Quebranto de moneda.*

Las empresas que tengan establecido o quieran establecer el quebranto de moneda compensarán a sus cajeros o auxiliares de caja y personal encargado de la cobranza las cantidades establecidas en las tablas anuales de los anexos.

Artículo 12.º *Ropa de trabajo.*

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implica un desgaste de prendas superior a lo normal, tales como ferretería, loza, cristal, alfombras, recepciones y envases y limpieza, así como el personal subalterno, se les

N P O B

facilitará guardapolvos, monos y prendas adecuadas al trabajo que realicen, debiendo ser distintas para el verano y el invierno, en el supuesto de no haber refrigeración en el establecimiento. Será exigible por la empresa la utilización de dicha ropa, y de no usarla quedará sin efecto la obligación de entregarla.

Las prendas de trabajo no se considerarán como de propiedad del trabajador y, en consecuencia, para su reposición deberá hacer entrega a la empresa de la prenda usada. Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la mismo o de la sección a que pertenezca, siendo de cuenta de las empresas los gastos que se origine por esta causa.

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, incluido el calzado, que deba llevar el trabajador/a con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por ésta, debiendo ser reintegradas por el trabajador/a a la empresa una vez concluida su utilización definitiva.

Asimismo, la empresa proporcionará todo el equipamiento que exija la normativa de prevención de riesgos laborales y de salud, en función del desempeño de tareas, en cada puesto de trabajo.

La empresa repondrá a los trabajadores/as con la mayor brevedad posible, las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

La empresa que exija determinada uniformidad a sus trabajadores/as y no les facilite la ropa y/o calzado precisos abonará a los trabajadores afectados la cantidad mensual de 23,66 euros mensuales para el año 2021, 24,14 euros mensuales para el año 2022, 25,10 euros mensuales para el año 2023, 25,86 euros mensuales para 2024 y 26,64 euros mensuales para 2025.

Artículo 13.º *Antigüedad.*

El complemento de la antigüedad queda establecido en quinquenios del 10%, calculándose sobre los salarios del presente convenio, sin que en ningún caso pueda suponer más del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60% como máximo a los veinticinco años o más. Todo ello se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en el tramo de adquisición en el tramo temporal correspondiente. Con efectos del 31 de diciembre de 2005 desapareció este complemento de antigüedad. En consecuencia, ningún trabajador que haya ingresado a partir de dicha fecha devengará cantidad alguna por este concepto.

Artículo 14.º *complemento «ad personam».*

Este complemento, que inició su aplicación a partir de 1 de enero de 2006, estará formado por la cantidad que venía percibiendo el trabajador por el extinto complemento de antigüedad, revisándose anualmente con el IPC real del año anterior.

Artículo 15.º *Incapacidad temporal.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, cuando se encuentren en periodo de incapacidad temporal, percibirán con carácter de complemento de la prestación económica derivada de dicha contingencia lo siguiente:

—En caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, hasta el 80% de la prestación desde el día decimosexto de la baja hasta el día noventa, y hasta el 90% desde el día noventa y uno hasta los nueve meses del inicio de la baja.

—En la primera baja del año, se abonará el 60% del salario durante los tres primeros días de la baja; asimismo se complementará en este caso, hasta el 80% desde el cuarto día hasta el día decimoquinto.

—IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, complemento hasta el 100% desde el primer día de la baja hasta los doce meses.

Artículo 16.º *Nocturnidad.*

Se establece un recargo del 50% sobre el precio de la hora ordinaria, por prestación de servicios en horario nocturno comprendido entre las 22:00 y las 24:00 horas, y del 150% de las cero horas a las seis de la mañana. Este recargo no se aplicará en las horas que afecten a los días contemplados en el artículo 17.º Jornada.

Artículo 17.º *Jornada.*

La jornada laboral anual normal será de 1.800 horas para toda la vigencia del convenio.



La jornada semanal máxima ordinaria será de cuarenta horas, debiendo existir un descanso de al menos doce horas, entre el final de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente.

En el mes de diciembre de cada año las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores/as el calendario laboral, fijando los días laborables, la jornada anual, su distribución diaria y descansos semanales.

Se ampliará la jornada de trabajo con motivo de la fiesta de Reyes, los días 3 y 4 de enero hasta las nueve de la noche y el día 5 hasta las doce de la noche, compensándose este aumento de horas de trabajo con el cierre de los establecimientos la tarde de Nochebuena y abonándose como extraordinarias las tres horas comprendidas entre las nueve y las doce de la noche del día 5 de enero.

Cuando la víspera de Reyes sea festividad religiosa o civil, se abrirán los establecimientos con el horario de 10:30 a 13:00 horas y de 17:00 a 24:00 horas siendo compensado el personal con el importe de ocho horas extraordinarias.

TIEMPO DE DESCANSO EN JORNADAS DE TRABAJO EFECTIVO CONTINUO SUPERIORES A LAS SEIS HORAS:

Aquellos trabajadores/as cuyas jornadas diarias de trabajo efectivo continuado excedan de las seis horas, disfrutarán de un descanso diario de quince minutos, que será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 18.º Horas extraordinarias.

Las horas extras, conforme al artículo 35 de E.T., se abonarán si no se acuerda su disfrute en tiempo de descanso, con un recargo del 75% sobre el salario hora profesional de cada trabajador/a calculado según la cláusula adicional segunda.

Artículo 19.º Asuntos propios.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos días de asuntos propios durante su vigencia, para cada año, que el trabajador/a elegirá, preavisando a la empresa por escrito con siete días de antelación, la concesión será automática salvo que coincidan en la solicitud más del 25% de la plantilla en empresas de hasta diez trabajadores/as y en más del 10% en el resto de empresas.

En ningún caso el disfrute de este permiso afectará a la jornada anual pactada en el presente convenio.

Los días de asuntos propios tendrá el carácter de no laborable a los efectos de lo establecido en el artículo 20.º.

Artículo 20.º Horarios de trabajo.

De acuerdo con la jornada de trabajo anual, se fijará el horario de forma tal que las horas de trabajo efectivo se dividirán entre los días laborables del año.

En ningún caso se podrán superar las 13:30 horas de salida por la mañana, ni las 20:00 horas de la tarde, salvo pacto expreso entre empresa y trabajadores.

No obstante lo anterior, las empresas quedarán facultadas para optar por su propio horario y adaptación, en su caso, al que rija en la capital, para los grandes almacenes.

En todo caso, se observará lo dispuesto en la legislación vigente sobre horarios comerciales.

Los trabajadores conocerán con una semana de antelación el horario para el mes siguiente en el que se señalará el horario de trabajo y los descansos semanales, que solo podrán ser modificados por imprevistos de difícil planificación y ajenos a la capacidad organizativa de la empresa, o por mutuo acuerdo de las partes.

FLEXIBILIDAD HORARIA POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES:

Los trabajadores/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a tres horas semanales de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, así como la atención de las personas mayores con los horarios propios del puesto de trabajo.

En el caso de hijas/os menores de doce años hospitalizados, se tendrá derecho a una hora diaria de flexibilización del horario, que no restará al derecho del párrafo anterior.



Artículo 21.º *Descanso semanal.*

Sin perjuicio de acuerdo entre empresa y trabajador, el descanso de día y medio a la semana a que tiene derecho el trabajador podrá fraccionarse a opción de las empresas, de forma que, con independencia del correspondiente al domingo, descanse el trabajador bien el lunes por la mañana, bien medio día en cualquier otro laborable, o bien un día laborable completo cada dos semanas.

Cuando el medio día de descanso semanal coincida con festivo, el trabajador conservará el derecho a su disfrute.

En los centros de trabajo que ocupen a más de cuatro trabajadores/as se establecerá un sistema de descanso semanal para que los trabajadores/as disfruten de al menos una vez al mes, de un fin de semana de descanso semanal que comprenderá el sábado y el domingo, no siendo de aplicación este sistema para aquellos/as trabajadores/as que presten servicios en sábado y domingo, ni para aquellos que estén contratados para prestar servicios como máximo cuatro días a la semana, en los que estén comprendidos el sábado y domingo.

Artículo 22.º *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, a tenor de las normas siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales, independientemente de la edad y categoría profesional del trabajador.
2. Las vacaciones podrán disfrutarse en dos periodos de quince días y, en ese caso, uno de ellos será obligatoriamente dentro de los meses de junio, julio, agosto o septiembre, y el otro se disfrutará en la época que, de común acuerdo, fijen el trabajador y el empresario según las necesidades de la empresa.
3. El sistema de elección del periodo de vacaciones se efectuará por turno rotativo.
4. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado.
5. Las trabajadoras/es podrán acumular sus vacaciones a la finalización del periodo de I.T. derivada de nacimiento, o la lactancia, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo derivado de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento y de supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.
6. Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.
7. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan generado.
8. El personal de la plantilla que se encuentre en situación de permiso maternal o suspensión por paternidad, mantendrá su derecho al disfrute efectivo aún habiendo finalizando el año natural correspondiente.
9. En caso de que un trabajador preste servicio en varias empresas, el periodo vacacional deberá acondicionarse de forma que sean coincidentes. Para ello, el trabajador presentará ante la empresa afectada por el presente convenio el periodo de vacaciones acordado con la otra empresa.

Artículo 23.º *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días por el fallecimiento de familiares hasta el primer grado.
- c) Cinco días por accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En caso de la licencia por hospitalización de cinco días, estos días podrán dividirse en diez medios-días equivalentes a medias jornadas de trabajo y disfrutarse mientras persista el hecho causante.



d) Las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido debidamente justificado por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

e) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguineidad.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios de los/as trabajadores/as transgénero.

K) Los/as trabajadores/as que tengan hijos/as o que sean tutores de los menores que sufran acoso escolar, el tiempo imprescindible para acudir al centro escolar. Para ello el trabajador/as tendrá que preavisar a la empresa con un plazo mínimo de 24 horas.

Todos los permisos que no sean por días naturales de los que el/la trabajador/a pueda disfrutar, comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable del trabajador/a.

Artículo 24.º *Credito horario*

Previo aviso y justificación, los trabajadores/as podrán disfrutar de un crédito horario de hasta doce horas al año, para acudir a facultativo médico o acompañar familiares discapacitados. En caso de que la distancia entre la mencionada consulta y el centro de trabajo sea de ocho o más kilómetros, este crédito será de dieciséis horas. En el caso de hijos menores de edad será por el tiempo imprescindible.

Artículo 25.º *Jubilación.*

Se establece un premio por jubilación para el personal con antigüedad superior a veinticinco años en la misma empresa y que desee jubilarse a los 61 años, consistente en ocho pagas del salario total que perciba en el momento de cumplir los 61 años. (el presente premio también les corresponde a los denominados trabajadores/as mutualistas).

El trabajador tendrá un plazo de tres meses para acogerse a este derecho o continuar en la empresa, con la pérdida del mismo.

Artículo 26.º *Permiso por cuidado del lactante, nacimiento y riesgo del embarazo.*

Se tendrá derecho a acumular los tiempos de permiso por cuidado del lactante en dieciséis días laborables completos en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, pudiendo a su vez acumularlos por decisión del interesado a la IT derivada de dichas situaciones, vacaciones y festivos pendientes de disfrute a la fecha de la opción de acumulación.

Artículo 27.º *Guarda legal.*

Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos discapacitados o cónyuges discapacitados, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones.

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo dentro de su jornada habitual.

Artículo 28.º *Excedencia voluntaria y excedencia especial.*

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR MOTIVOS PERSONALES. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años. En el caso de que la solicitud de esta excedencia se haya realizado por un plazo inferior al máximo establecido, el trabajador tendrá derecho a solicitar su prórroga, que sólo tendrá efectos con el acuerdo de la empresa.

N P O B

EXCEDENCIA ESPECIAL. Durante la vigencia del convenio los trabajadores/as podrán solicitar una excedencia especial por motivos personales, con una duración de quince días laborables, con reserva del puesto de trabajo y condiciones laborales anteriores.

Esta licencia no podrá disfrutarse junto a vacaciones, permisos y excedencias.

De mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador, se acordará bien la devolución de este tiempo de trabajo o el descuento de dichos días en nómina.

Artículo 29.º Muerte e invalidez.

Los trabajadores o herederos percibirán la cantidad de 17.000 euros en caso de invalidez o muerte, respectivamente, derivada de accidente de trabajo.

A estos efectos las empresas, se obligan a suscribir un seguro que cubra la presente contingencia.

Artículo 30.º Trabajo en domingos o festivos.

Los domingos y días festivos en que se trabaje se abonarán con el recargo del 100%, sobre el salario hora ordinaria de trabajo.

Los domingos y días festivos no excepcionales en que se trabaje se turnarán la mitad del personal, de forma que la misma persona no trabaje dos domingos o festivos seguidos.

Artículo 31.º Función del personal mercantil.

El personal encargado de realizar las ventas tendrá conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado de forma que pueda orientar al público en sus compras, debiendo cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno, surtido, marcaje, separado y colocación de mercancías y de exhibición en escaparates o vitrinas, así como la limpieza del género y puesto de trabajo, poseyendo, además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Artículo 32.º Periodo de prueba y personal de temporada.

El periodo de prueba no podrá exceder de los límites dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores, y, en cualquier caso no será superior a dos meses de duración.

Artículo 33.º Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, así como las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (liquidaciones, promociones, rebajas y campañas de acuerdo con la legislación comercial autonómica o estatal, así como las vacaciones anuales). Estos contratos podrán tener una duración máxima de un año, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima de un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato supere dicho límite.

El presente artículo es desarrollo del art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.º Contrato de relevo.

Las empresas facilitarán la suscripción de contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que estén en condiciones y soliciten acceder a la jubilación parcial.

Artículo 35.º Compromiso de empleo.

Las empresas de más de dos trabajadores se comprometen a mantener en sus plantillas al menos un 50% de contratos indefinidos, sin computar a estos efectos los trabajadores con contrato de interinidad.

Compromiso de contratación

Artículo 36.º Compromiso de empleo

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: Las empresas, en caso de tener trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y de producirse vacantes a tiempo completo, y en caso de que pretendan cubrirlos en el mismo centro de trabajo, ofertarán la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo con carácter prioritario a los contratados a tiempo parcial, siempre que la categoría profesional sea la misma.



Artículo 37.º *Garantías personales.*

En todo caso, las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales, de jornada, descanso, etc. que actualmente disfruten sus trabajadores, con carácter exclusivo *ad personam*.

Artículo 38.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o convencional, e incluso administrativo, sustituyendo a las establecidas en convenios colectivos anteriores.

Artículo 39.º *Absorción.*

Las mejoras pactadas en el presente convenio absorben en su totalidad las que por disposiciones legales futuras impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos y estas únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superen al nivel de éste.

Artículo 40.º *Plan de igualdad.*

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio.

En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 41.º *Seguridad y salud laboral.*

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para que la negociación colectiva se establezcan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector comercio. El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente. En tal sentido, la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos. Las horas empleadas en los reconocimientos que sean legalmente obligatorios se considerarán como efectivas de trabajo. La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Artículo 42.º Parejas de hecho.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderá también a las parejas que conviven en común, registradas como parejas de hecho en el Registro Oficial de las Parejas de Hecho.

Artículo 43.º Horas sindicales

Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los comités, delegados de personal y delegados sindicales serán acumulables por periodos trimestrales previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado, o en representación de las cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de hora corresponderá a tales organizaciones sindicales previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos. El sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará mensualmente a la empresa la utilización de horas por parte de los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comité.

Artículo 44.º Adhesión al sama.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS. Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación de Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Artículo 45.º Violencia de género.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá suspender su contrato de trabajo durante un periodo que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección e la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

Artículo 46.º Contrato a tiempo parcial-horas complementarias.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Aquellos trabajadores/as que realicen horas complementarias durante un periodo consecutivo de dos años, consolidarán en su contrato de trabajo el 50% de la media de horas complementarias realizadas durante ese periodo. A tal efecto, la jornada de trabajo ordinaria establecida en su contrato de trabajo, deberá incrementarse en la cuantía correspondiente a principios del año siguiente.

Artículo 47.º Licencias no retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán, con obligación de preaviso y justificación, las siguientes licencias no retribuidas:

—Una hora diaria para atender hijos/as menores de 12 años que se encuentren hospitalizados.

—Aquellos trabajadores/as que sean tutores legales de menores de edad, podrán disponer de las horas necesarias no retribuidas o de la modificación de su horario en las ocasiones en las que el trabajador/a de manera puntual, necesite acudir y/o acompañar a hijos/as menores que sufran cualquier tipo de acoso, a reuniones o consultas especializadas. Dichas ausencias o modificaciones horarias, deberán ser preavisadas con un mínimo de 24 horas y justificadas posteriormente.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — En todo aquello que no se hubiera pactado en este convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en los aspectos regulados o que se regulen en el Acuerdo Marco de Comercio y de manera específica al redactado de los artículos 14,15 y 16 de la derogada Ordenanza de Trabajo de Comercio, en lo que respecta a la definición de las categorías profesionales, hasta que se regulen por el Acuerdo Marco de Comercio.

Segunda. — El módulo para el cálculo del salario hora profesional será el que figura a continuación:

$$\text{SALARIO HORA} = \frac{16 (S + A) \text{ o } (S + \text{ad. p.})}{\text{Jornada anual}}$$

16 (S+a) o (s + ad p.)
jornada anual

DETALLE:

16 = Doce mensualidades, más cuatro pagas extraordinarias de un mes cada una.

S = Salario total mensual.

A = Importe mensual de la antigüedad.

Ad.p. = Complemento *ad personam*.

Tercera. — *Definiciones de categorías profesionales.*

APRENDICES: Podrá mantenerse en esta categoría profesional hasta un periodo de dos años a aquellos trabajadores que no hayan trabajado anteriormente en ninguna empresa, a los dos años pasarán a la categoría de ayudante.

ASPIRANTES: Serán aquellos trabajadores que ya hayan estado de alta en la seguridad social, sin tener experiencia en el sector. Podrá permanecer en la categoría hasta dos años, a los dos años pasarán a la categoría de ayudante.

AYUDANTES: Trabajadores que provengan de aprendizaje o aspirantazgo. El periodo máximo de permanencia en esta categoría será de dos años, a los dos años pasarán a la categoría de dependiente de 2ª.

CARRETILLEROS/AS: Se incluye como categoría profesional para aquellos/as trabajadores/as, que manejen de forma habitual, carretillas, siendo equiparados al nivel salarial de profesional 1.º de oficio.

Respecto a la consideración del concepto «carretilla»; se estará a lo que determine las especificaciones técnicas de los distintos modelos existentes de carretillas.

Respecto al manejo habitual de la carretilla; se entenderá que la habitualidad vendrá determinada por lo establecido en la evaluación individual de riesgos del puesto de trabajo y que efectivamente se lleve a cabo dicha tarea.

Para aquellos trabajadores que de manera puntual u ocasional pudieran manejar carretillas en base a lo establecido anteriormente, no tendrán la consideración de categoría de carretillero; sin perjuicio, de las consecuencias jurídicas que deriven de la realización puntual o temporal de un trabajo de categoría superior.

OPERADOR/A DE TRASPALETAS: Se incluye como categoría profesional para aquellos/as trabajadores/as, que manejen de forma habitual transpaletas, siendo equiparados al nivel salarial de mozo/a especializado.

Cuarta. — Las partes firmantes del presente convenio se dirigirán conjuntamente a la autoridad laboral para que proceda al control y erradicación del posible trabajo ilegal existente en el sector.

ANEXO

Tablas salariales 2021*(2% Sobre tablas salariales 2020 a efectos informativos sin efectos económicos)*

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|---------------|
| GRUPO I,- PERSONAL TÉCNICO TITULADO | | |
| Titulado grado superior | 1.215,04 € | 19.440,57 € |
| Titulado grado medio | 1.012,63 € | 16.202,10 € |
| Ayudante técnico sanitario | 1.012,63 € | 16.202,10 € |
| GRUPO II,- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.350,11 € | 21.601,80 € |
| Jefe de división | 1.182,66 € | 18.922,57 € |
| Jefe de personal | 1.147,59 € | 18.361,46 € |
| Jefe de compras | 1.147,59 € | 18.361,46 € |
| Jefe de ventas | 1.154,72 € | 18.475,57 € |
| Encargado general | 1.154,72 € | 18.475,57 € |
| Jefe de sucursal y de supermercado | 1.012,55 € | 16.200,87 € |
| Jefe de grupo | 1.012,55 € | 16.200,87 € |
| Jefe de sección mercantil | 945,01 € | 15.120,23 € |
| Encargado estable, vendedor, comprador, subastador | 945,01 € | 15.120,23 € |
| Intérprete | 939,66 € | 15.034,61 € |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| Viajante | 939,66 € | 15.034,61 € |
| Corredor de plaza | 939,66 € | 15.034,61 € |
| Dependiente 1ª | 939,66 € | 15.034,61 € |
| Dependiente 2ª | 896,41 € | 14.342,60 € |
| Dependiente mayor | 1.032,37 € | 16.517,87 € |
| Ayudante | 777,63 € | 12.442,05 € |
| Aspirante | 709,90 € | 11.358,44 € |
| Aprendiz | 688,60 € | 11.017,68 € |
| GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.349,36 € | 21.589,75 € |
| Jefe de división | 1.182,66 € | 18.922,57 € |
| Jefe administrativo | 1.053,02 € | 16.848,31 € |
| Secretario | 912,77 € | 14.604,38 € |
| Contable | 945,01 € | 15.120,23 € |
| Jefe sección admón. | 972,10 € | 15.553,61 € |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Contable, cajero o taquimeca en idioma extranjero | 945,01 € | 15.120,23 € |
| Oficial admón. u operador máquinas contables y de ordenador | 939,66 € | 15.034,61 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 1ª | 939,66 € | 15.034,61 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 2ª | 777,63 € | 12.442,05 € |
| Aspirante | 709,90 € | 11.358,44 € |
| Auxiliar de caja | 896,42 € | 14.342,78 € |

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|---------------|
| Auxiliar mayor de caja | 939,65 € | 15.034,43 € |
| GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUX | | |
| Jefe de sección de servicio | 945,01 € | 15.120,23 € |
| Dibujante | 1.012,55 € | 16.200,87 € |
| Escaparatista | 939,66 € | 15.034,61 € |
| Ayudante de montaje | 896,42 € | 14.342,78 € |
| Delineante | 972,13 € | 15.554,13 € |
| Visitador | 972,13 € | 15.554,13 € |
| Rotulista | 896,55 € | 14.344,88 € |
| Cortador | 972,13 € | 15.554,13 € |
| Ayudante de cortador | 889,78 € | 14.236,53 € |
| Jefe de taller | 972,13 € | 15.554,13 € |
| Profesional de oficio de 1ª | 939,66 € | 15.034,61 € |
| Profesional de oficio de 2ª | 896,42 € | 14.342,78 € |
| Capataz | 896,42 € | 14.342,78 € |
| Mozo especializado | 896,42 € | 14.342,78 € |
| Ascensorista | 810,05 € | 12.960,87 € |
| Telefonista | 810,05 € | 12.960,87 € |
| Mozo | 874,88 € | 13.998,00 € |
| Empaquetador | 810,05 € | 12.960,87 € |
| Carretillero | 939,66 € | 15.034,61 € |
| Operador de transpaletas | 896,42 € | 14.342,78 € |
| GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Conserje | 874,88 € | 13.998,00 € |
| Cobrador | 874,88 € | 13.998,00 € |
| Vigilante o sereno | 874,88 € | 13.998,00 € |
| Ordenanza o portero | 874,88 € | 13.998,00 € |
| Personal de limpieza (por hora) | | |
| PLUSSES | | |
| Transporte | 42,53 € | |
| Quebranto de Moneda, Mensual | 21,86 € | |

ANEXO

Tablas salariales 2022*(2% Sobre tablas salariales 2021 a efectos informativos sin efectos económicos)*

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|---------------|
| GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO | | |
| Titulado grado superior | 1.239,34 € | 19.829,38 € |
| Titulado grado medio | 1.032,88 € | 16.526,14 € |
| Ayudante técnico sanitario | 1.032,88 € | 16.526,14 € |
| GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.377,12 € | 22.033,84 € |
| Jefe de división | 1.206,31 € | 19.301,02 € |
| Jefe de personal | 1.170,54 € | 18.728,68 € |
| Jefe de compras | 1.170,54 € | 18.728,68 € |
| Jefe de ventas | 1.177,82 € | 18.845,08 € |
| Encargado general | 1.177,82 € | 18.845,08 € |
| Jefe de sucursal y de supermercado | 1.032,81 € | 16.524,89 € |
| Jefe de grupo | 1.032,81 € | 16.524,89 € |
| Jefe de sección mercantil | 963,91 € | 15.422,64 € |
| Encargado estable, vendedor, comprador, subastador | 963,91 € | 15.422,64 € |
| Intérprete | 958,46 € | 15.335,30 € |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| Viajante | 958,46 € | 15.335,30 € |
| Corredor de plaza | 958,46 € | 15.335,30 € |
| Dependiente 1ª | 958,46 € | 15.335,30 € |
| Dependiente 2ª | 914,34 € | 14.629,46 € |
| Dependiente mayor | 1.053,01 € | 16.848,22 € |
| Ayudante | 793,18 € | 12.690,89 € |
| Aspirante | 724,10 € | 11.585,60 € |
| Aprendiz | 702,38 € | 11.238,03 € |
| GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.376,35 € | 22.021,54 € |
| Jefe de división | 1.206,31 € | 19.301,02 € |
| Jefe administrativo | 1.074,08 € | 17.185,28 € |
| Secretario | 931,03 € | 14.896,46 € |
| Contable | 963,91 € | 15.422,64 € |
| Jefe sección Admon | 991,54 € | 15.864,68 € |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Contable, cajero o taquimeca en idioma extranjero | 963,91 € | 15.422,64 € |
| Oficial admón. u operador máquinas contables y de ordenador | 958,46 € | 15.335,30 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 1ª | 958,46 € | 15.335,30 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 2ª | 793,18 € | 12.690,89 € |

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|---------------|
| Aspirante | 724,10 € | 11.585,60 € |
| Auxiliar de caja | 914,35 € | 14.629,63 € |
| Auxiliar mayor de caja | 958,44 € | 15.335,12 € |
| GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUX | | |
| Jefe de sección de servicio | 963,91 € | 15.422,64 € |
| Dibujante | 1.032,81 € | 16.524,89 € |
| Escaparatista | 958,46 € | 15.335,30 € |
| Ayudante de montaje | 914,35 € | 14.629,63 € |
| Delineante | 991,58 € | 15.865,21 € |
| Visitador | 991,58 € | 15.865,21 € |
| Rotulista | 914,49 € | 14.631,77 € |
| Cortador | 991,58 € | 15.865,21 € |
| Ayudante de cortador | 907,58 € | 14.521,26 € |
| Jefe de taller | 991,58 € | 15.865,21 € |
| Profesional de oficio de 1ª | 958,46 € | 15.335,30 € |
| Profesional de oficio de 2ª | 914,35 € | 14.629,63 € |
| Capataz | 914,35 € | 14.629,63 € |
| Mozo especializado | 914,35 € | 14.629,63 € |
| Ascensorista | 826,26 € | 13.220,09 € |
| Telefonista | 826,26 € | 13.220,09 € |
| Mozo | 892,37 € | 14.277,96 € |
| Empaquetador | 826,26 € | 13.220,09 € |
| Carretillero | 958,46 € | 15.335,30 € |
| Operador de transpaletas | 914,35 € | 14.629,63 € |
| GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Conserje | 892,37 € | 14.277,96 € |
| Cobrador | 892,37 € | 14.277,96 € |
| Vigilante o sereno | 892,37 € | 14.277,96 € |
| Ordenanza o portero | 892,37 € | 14.277,96 € |
| Personal de limpieza (por hora) | | |
| PLUSES | | |
| Transporte | 43,38 € | |
| Quebranto de Moneda, Mensual | 22,30 € | |

Tablas salariales 2023

(4% Sobre tablas salariales 2022)

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|---------------|
| GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO | | |
| Titulado grado superior | 1.288,91 € | 20.622,55 € |
| Titulado grado medio | 1.074,20 € | 17.187,18 € |
| Ayudante técnico sanitario | 1.074,20 € | 17.187,18 € |
| GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.432,20 € | 22.915,19 € |
| Jefe de división | 1.254,57 € | 20.073,06 € |
| Jefe de personal | 1.217,36 € | 19.477,83 € |
| Jefe de compras | 1.217,36 € | 19.477,83 € |
| Jefe de ventas | 1.224,93 € | 19.598,88 € |
| Encargado general | 1.224,93 € | 19.598,88 € |
| Jefe de sucursal y de supermercado | 1.074,12 € | 17.185,89 € |
| Jefe de grupo | 1.074,12 € | 17.185,89 € |
| Jefe de sección mercantil | 1.002,47 € | 16.039,54 € |
| Encargado estable, vendedor, comprador, subastador | 1.002,47 € | 16.039,54 € |
| Intérprete | 996,79 € | 15.948,71 € |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| Viajante | 996,79 € | 15.948,71 € |
| Corredor de plaza | 996,79 € | 15.948,71 € |
| Dependiente 1ª | 996,79 € | 15.948,71 € |
| Dependiente 2ª | 950,91 € | 15.214,63 € |
| Dependiente mayor | 1.095,13 € | 17.522,15 € |
| Ayudante | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Aspirante | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Aprendiz | 945,00 € | 15.120,00 € |
| GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.431,40 € | 22.902,40 € |
| Jefe de división | 1.254,57 € | 20.073,06 € |
| Jefe administrativo | 1.117,04 € | 17.872,69 € |
| Secretario | 968,27 € | 15.492,32 € |
| Contable | 1.002,47 € | 16.039,54 € |
| Jefe sección admón. | 1.031,20 € | 16.499,27 € |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Contable, cajero o taquimeca en idioma extranjero | 1.002,47 € | 16.039,54 € |
| Oficial admón. u operador máquinas contables y de ordenador | 996,79 € | 15.948,71 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 1ª | 996,79 € | 15.948,71 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 2ª | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Aspirante | 945,00 € | 15.120,00 € |

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|---------------|
| Auxiliar de caja | 950,93 € | 15.214,82 € |
| Auxiliar mayor de caja | 996,78 € | 15.948,52 € |
| GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUX | | |
| Jefe de sección de servicio | 1.002,47 € | 16.039,54 € |
| Dibujante | 1.074,12 € | 17.185,89 € |
| Escaparatista | 996,79 € | 15.948,71 € |
| Ayudante de montaje | 950,93 € | 15.214,82 € |
| Delineante | 1.031,24 € | 16.499,82 € |
| Visitador | 1.031,24 € | 16.499,82 € |
| Rotulista | 951,07 € | 15.217,04 € |
| Cortador | 1.031,24 € | 16.499,82 € |
| Ayudante de cortador | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Jefe de taller | 1.031,24 € | 16.499,82 € |
| Profesional de oficio de 1ª | 996,79 € | 15.948,71 € |
| Profesional de oficio de 2ª | 950,93 € | 15.214,82 € |
| Capataz | 950,93 € | 15.214,82 € |
| Mozo especializado | 950,93 € | 15.214,82 € |
| Ascensorista | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Telefonista | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Mozo | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Empaquetador | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Carretillero | 996,79 € | 15.948,71 € |
| Operador de transpaletas | 950,93 € | 15.214,82 € |
| GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Conserje | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Cobrador | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Vigilante o sereno | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Ordenanza o portero | 945,00 € | 15.120,00 € |
| Personal de limpieza (por hora) | 8,40 € | 15.120,00 € |
| PLUSES | | |
| Transporte | 45,12 € | |
| Quebranto de Moneda, Mensual | 23,19 € | |

Tablas salariales 2024

(3% Sobre tablas salariales 2023)

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|------------------------------|
| GRUPO I,- PERSONAL TÉCNICO TITULADO | | |
| Titulado grado superior | 1.327,58 € | 21.241,23 € |
| Titulado grado medio | 1.106,42 € | 17.702,80 € |
| Ayudante técnico sanitario | 1.106,42 € | 17.702,80 € |
| GRUPO II,- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.475,17 € | 23.602,65 € |
| Jefe de división | 1.292,20 € | 20.675,25 € |
| Jefe de personal | 1.253,89 € | 20.062,17 € |
| Jefe de compras | 1.253,89 € | 20.062,17 € |
| Jefe de ventas | 1.261,68 € | 20.186,85 € |
| Encargado general | 1.261,68 € | 20.186,85 € |
| Jefe de sucursal y de supermercado | 1.106,34 € | 17.701,46 € |
| Jefe de grupo | 1.106,34 € | 17.701,46 € |
| Jefe de sección mercantil | 1.032,55 € | 16.520,73 € |
| Encargado estable, vendedor, comprador, subastador | 1.032,55 € | 16.520,73 € |
| Intérprete | 1.026,70 € | 16.427,17 € |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| Viajante | 1.026,70 € | 16.427,17 € |
| Corredor de plaza | 1.026,70 € | 16.427,17 € |
| Dependiente 1ª | 1.026,70 € | 16.427,17 € |
| Dependiente 2ª | 979,44 € | 15.671,07 € |
| Dependiente mayor | 1.127,99 € | 18.047,82 € |
| Ayudante | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Aspirante | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Aprendiz | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.474,34 € | 23.589,48 € |
| Jefe de división | 1.292,20 € | 20.675,25 € |
| Jefe administrativo | 1.150,55 € | 18.408,87 € |
| Secretario | 997,32 € | 15.957,09 € |
| Contable | 1.032,55 € | 16.520,73 € |
| Jefe sección admón. | 1.062,14 € | 16.994,24 € |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Contable, cajero o taquimeca en idioma extranjero | 1.032,55 € | 16.520,73 € |
| Oficial admón. u operador máquinas contables y de ordenador | 1.026,70 € | 16.427,17 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 1ª | 1.026,70 € | 16.427,17 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 2ª | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|------------------------------|
| Aspirante | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Auxiliar de caja | 979,45 € | 15.671,26 € |
| Auxiliar mayor de caja | 1.026,69 € | 16.426,98 € |
| GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUX | | |
| Jefe de sección de servicio | 1.032,55 € | 16.520,73 € |
| Dibujante | 1.106,34 € | 17.701,46 € |
| Escaparatasta | 1.026,70 € | 16.427,17 € |
| Ayudante de montaje | 979,45 € | 15.671,26 € |
| Delineante | 1.062,18 € | 16.994,82 € |
| Visitador | 1.062,18 € | 16.994,82 € |
| Rotulista | 979,60 € | 15.673,56 € |
| Cortador | 1.062,18 € | 16.994,82 € |
| Ayudante de cortador | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Jefe de taller | 1.062,18 € | 16.994,82 € |
| Profesional de oficio de 1ª | 1.026,70 € | 16.427,17 € |
| Profesional de oficio de 2ª | 979,45 € | 15.671,26 € |
| Capataz | 979,45 € | 15.671,26 € |
| Mozo especializado | 979,45 € | 15.671,26 € |
| Ascensorista | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Telefonista | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Mozo | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Empaquetador | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Carretillero | 1.026,70 € | 16.427,17 € |
| Operador de transpaletas | 979,45 € | 15.671,26 € |
| GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Conserje | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Cobrador | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Vigilante o sereno | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Ordenanza o portero | 973,35 € | 15.573,60 € o SMI 2024 |
| Personal de limpieza (por hora) | 8,65 € | 15.570,00 € o SMI 2024 |
| PLUSSES | | |
| Transporte | 46,47 € | |
| Quebranto de Moneda, Mensual | 23,89 € | |

Tablas salariales 2025

(3% Sobre tablas salariales 2024)

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|------------------------------|
| GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO | | |
| Titulado grado superior | 1.367,40 € | 21.878,47 € |
| Titulado grado medio | 1.139,62 € | 18.233,88 € |
| Ayudante técnico sanitario | 1.139,62 € | 18.233,88 € |
| GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.519,42 € | 24.310,73 € |
| Jefe de división | 1.330,97 € | 21.295,51 € |
| Jefe de personal | 1.291,50 € | 20.664,03 € |
| Jefe de compras | 1.291,50 € | 20.664,03 € |
| Jefe de ventas | 1.299,53 € | 20.792,45 € |
| Encargado general | 1.299,53 € | 20.792,45 € |
| Jefe de sucursal y de supermercado | 1.139,53 € | 18.232,51 € |
| Jefe de grupo | 1.139,53 € | 18.232,51 € |
| Jefe de sección mercantil | 1.063,52 € | 17.016,35 € |
| Encargado estable, vendedor, comprador, subastador | 1.063,52 € | 17.016,35 € |
| Intérprete | 1.057,50 € | 16.919,99 € |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| Viajante | 1.057,50 € | 16.919,99 € |
| Corredor de plaza | 1.057,50 € | 16.919,99 € |
| Dependiente 1ª | 1.057,50 € | 16.919,99 € |
| Dependiente 2ª | 1.008,83 € | 16.141,21 € |
| Dependiente mayor | 1.161,83 € | 18.589,25 € |
| Ayudante | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Aspirante | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Aprendiz | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director | 1.518,57 € | 24.297,16 € |
| Jefe de división | 1.330,97 € | 21.295,51 € |
| Jefe administrativo | 1.185,07 € | 18.961,14 € |
| Secretario | 1.027,24 € | 16.435,81 € |
| Contable | 1.063,52 € | 17.016,35 € |
| Jefe sección admón. | 1.094,00 € | 17.504,07 € |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Contable, cajero o taquimeca en idioma extranjero | 1.063,52 € | 17.016,35 € |
| Oficial admón. u operador máquinas contables y de ordenador | 1.057,50 € | 16.919,99 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 1ª | 1.057,50 € | 16.919,99 € |
| Auxiliar admón. o perforista de 2ª | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Aspirante | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|------------------------------|
| Auxiliar de caja | 1.008,84 € | 16.141,40 € |
| Auxiliar mayor de caja | 1.057,49 € | 16.919,79 € |
| GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUX | | |
| Jefe de sección de servicio | 1.063,52 € | 17.016,35 € |
| Dibujante | 1.139,53 € | 18.232,51 € |
| Escaparatista | 1.057,50 € | 16.919,99 € |
| Ayudante de montaje | 1.008,84 € | 16.141,40 € |
| Delineante | 1.094,04 € | 17.504,66 € |
| Visitador | 1.094,04 € | 17.504,66 € |
| Rotulista | 1.008,99 € | 16.143,76 € |
| Cortador | 1.094,04 € | 17.504,66 € |
| Ayudante de cortador | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Jefe de taller | 1.094,04 € | 17.504,66 € |
| Profesional de oficio de 1ª | 1.057,50 € | 16.919,99 € |
| Profesional de oficio de 2ª | 1.008,84 € | 16.141,40 € |
| Capataz | 1.008,84 € | 16.141,40 € |
| Mozo especializado | 1.008,84 € | 16.141,40 € |
| Ascensorista | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Telefonista | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Mozo | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Empaquetador | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Carretillero | 1.057,50 € | 16.919,99 € |
| Operador de transpaletas | 1.008,84 € | 16.141,40 € |
| GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Conserje | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Cobrador | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Vigilante o sereno | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Ordenanza o portero | 1.002,55 € | 16.040,81 € o SMI 2025 |
| Personal de limpieza (por hora) | 8,91 € | 16.038,00 € o SMI 2025 |
| PLUSSES | | |
| Transporte | 47,86 € | |
| Quebranto de Moneda, Mensual | 24,61 € | |