Convenio Colectivo Comercio de Teruel

ÁREA	Teruel	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	44000055011981	**ACTUALIZACIÓN**	2026/06/29
VIGENCIA	2025/01/01 — 2025/12/31	**DURACIÓN**	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 121 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-de-teruel/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio. Última actualización a: 29-06-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2025. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 121 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 121 – 29 de junio de 2026)

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE TERUEL POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN BOLETÍN OFICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA EL AÑO 2025.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Comercio de la provincia de Teruel, celebrada el día 28 de mayo de 2026, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de este sector para el año 2025 (Código de Convenio 44000055011981), y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y el Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA del 28 de septiembre de 2010); y el DECRETO 27/2026, de 4 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel.

ACUERDA.

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del sector de Comercio de la provincia de Teruel para el año 2025 (Código de convenio: 44000055011981), con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia de Teruel.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer RECURSO DE ALZADA ante el Director General de Trabajo en el plazo de UN MES contado desde el día siguiente al de la notificación (es decir, dicho plazo finalizará el mismo día de recepción de la resolución del mes inmediatamente posterior), de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 60 y 64 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

Teruel, a 18 de junio de 2026.-El Subdirector Provincial de Trabajo de Teruel D.

Alberto Mateo Mateo. Documento firmado electrónicamente.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA EL AÑO 2025.

PREÁMBULO.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Acuerdo que se suscribe, formada por parte empresarial, por los representantes de las Empresas del Sector de Comercio de la provincia de Teruel, integrados en la Confederación de Empresarios Turolense y, por parte de los trabajadores, por representantes de las Centrales Sindicales, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios), se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I – ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1º. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en toda la provincia de Teruel, tanto a las empresas que actualmente tienen centro de trabajo en la misma, como a las que puedan tenerlo en el futuro.

Artículo 2º. Ámbito Funcional.

Estarán incluidas en el presente Convenio las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, 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 establecido por el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Se consideran asimismo incluidos en este Convenio los establecimientos donde se pignoren o alquilen cosas o efectos muebles, los despachos y almacenes de cooperativas de consumo, los economatos, y las empresas que se dediquen a reposición de productos de merchandising.

Este convenio colectivo vincula a todas las empresas y personal incluido en su ámbito de aplicación, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos inferiores, contratos individuales o acuerdos de empresa, con excepción de la posibilidad de aplicación de la cláusula de descuelgue.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, tendrá prioridad aplicativa respecto a este convenio en las materias que se recogen en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No quedarán vinculadas por el presente convenio las empresas que cuenten con centros de trabajo en varias provincias y se rijan por convenio de empresa propio que afecte a todos sus centros de trabajo y se haya firmado con anterioridad al presente convenio.

Artículo 3º. Ámbito Personal.

De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, este Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en las Empresas que desarrollan actividades encuadradas en su ámbito de aplicación.

Artículo 4º. Ámbito Temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, es decir: desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, ambos inclusive. Tras su finalización se seguirá aplicando en los mimos términos hasta que se firme un nuevo convenio. En todo caso transcurridos 15 meses desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio perderá su vigencia y se aplicará, si los hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 5º. Auto denuncia del Convenio.

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

CAPÍTULO II – CONDICIONES ECONÓMICAS, SALARIO Y COMPLEMENTOS.

Artículo 6º. Retribuciones.

Para el año 2.025, se fija un incremento del 3 % sobre las tablas salariales provisionales de 01 de enero de 2025.

Artículo 7º. Cláusula de Revisión Salarial.

Finalizado el 2.025, si el IPC de diciembre de 2.025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional por la diferencia, con un máximo de un 1% con efectos del 1 de enero de 2.026, sin que suponga ningún tipo de atrasos del año 2.025.

El abono de las diferencias desde 1 de enero de 2.025 hasta la fecha de publicación del mismo, podrá efectuarse dentro de un plazo de DOS MESES a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel, siendo estas las únicas diferencias devengadas durante la vigencia del convenio.

Artículo 8º. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en el abono de un máximo de 6 Cuatrienios, a razón del 5% del Salario de Convenio establecido en cada caso para todos los Grupos Profesionales relacionadas en las Tablas Salariales. En consecuencia, no se abonará un complemento de Antigüedad superior al 30% del Salario Convenio del personal. No obstante, quienes que a la fecha 1 de enero de 1.995 vinieran percibiendo un complemento de Antigüedad superior al anteriormente expresado, mantendrán el porcentaje que se les viniera aplicando hasta el final de la relación laboral.

Artículo 9º. Gratificaciones Extraordinarias.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá una gratificación extraordinaria en el mes de julio, otra en el mes de diciembre, y otra de marzo que se hará efectiva entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente a su devengo, consistente cada una de ellas en una mensualidad de Salario de Convenio incrementado, en su caso, con el importe de la Antigüedad. El devengo de las gratificaciones extraordinarias se producirá semestralmente, salvo la de beneficios que tendrá un período de devengo anual.

Artículo 10º. Desplazamientos.

En el supuesto de que el personal, por necesidades del servicio, se vea precisado a efectuar desplazamientos fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de compensación de gastos los siguientes suplidos:

En el año 2025:

– Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio: 46,85 Euros.

– Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio: 14,10 Euros.

Artículo 11º. Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas durante el 30% de su jornada laboral, como mínimo, con independencia de que sea dotado de prendas de trabajo, percibirá un plus, no consolidable del 15 % de su salario reglamentario.

Artículo 12º. Complemento de Nocturnidad.

El salario convenio del personal que desarrolle su trabajo en horario nocturno se incrementará el 7% respecto del que figura con carácter general en las tablas salariales para las personas trabajadoras que no tienen esa consideración.

El salario correspondiente a las horas trabajadas entre las 22,00 y las 6,00 horas por el personal que no tengan la consideración de nocturnos se incrementará el 18%.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, la consideración de trabajo nocturno y del personal con horario nocturno se efectuará con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º. Plus de Fidelidad.

A partir del año 2006, el personal con una antigüedad en la empresa de 12 años, al cumplir los 58 años de edad percibirán el plus de fidelidad.

En el año 2.025, se percibirá por este concepto la cantidad de 42,49, en proporción a la jornada mensual que realicen. Cada año percibirán doce mensualidades de esa cuantía.

Este plus se cobrará desde el mes en que la persona trabajadora cumpla 58 años hasta el mes a aquél en que cumpla 65 años o la edad a la que acceda a la jubilación, sea cual sea la modalidad en la que acceda, siempre que ésta sea antes de los 65 años de edad o que permanezca en la empresa.

Artículo 14º. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Su número no podrá ser superior a 80 horas al año. Para quienes por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada ordinaria, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Las horas extraordinarias realizadas en el año 2.025 quedan fijadas según se indica seguidamente:

Grupos Profesionales	Precio hora extraordinaria 2.025
Trabajadores/as menores de 18 años.	Excluidos
Ayudantes, auxiliares, conserjes y personal de limpieza.	11,06 €
Oficiales, dependientes y resto de personal	11,79 €
Director Gerente, Titulado Superior y Jefes Generales.	14,66 €

Las horas que vengan derivadas de la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios, se regirán por la normativa de general aplicación que las regula.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada del personal se registrará día a día, y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona afectada en el recibo de salarios correspondientes.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, conforme a lo establecido en la legislación vigente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas

Artículo 15º. Apertura de Establecimientos en Domingos y Festivos.

Con carácter general la jornada laboral se distribuye de lunes a sábado; no obstante, quedan excluidos los establecimientos que, con arreglo a la legislación vigente en cada momento, disfruten de régimen especial de horarios, en concreto y por lo que a la normativa actualmente en vigor se refiere, la Ley 1/2004, de 21 de diciembre de Horarios Comerciales y Ley 7/2005 de 4 de octubre de horarios Comerciales y apertura de

festivos, de las Cortes de Aragón.

En los comercios no incluidos en el apartado anterior, y con la finalidad principal de actividades de venta al público, la dirección de la empresa podrá determinar la apertura del establecimiento y la realización del trabajo por la plantilla afectada en los mismos festivos (domingos y festivos) que hubieran sido autorizados por la Diputación General de Aragón; debiendo comunicarse a las personas afectadas con una antelación mínima de quince días a la fecha de prestación del servicio.

Las personas que presten sus servicios en domingo o festivo podrán optar por las siguientes contraprestaciones:

A. Tiempo de descanso equivalente al del trabajo realizado, que será disfrutado en la fecha acordada por la empresa y las personas trabajadoras, más un recargo de 5,81 Euros/hora en el año 2025.

B. El abono de las horas realizadas a razón de 15,39 Euros/hora en 2025, en caso de carecer del descanso equivalente al tiempo trabajado.

Artículo 16º. Prendas de Trabajo.

Las Empresas sujetas a este Convenio deberán proporcionar al personal a su servicio, ropa de trabajo adecuada a su actividad, que consistirá en un mono o buzo o guardapolvo que obligatoriamente deberá renovarse cada seis meses. No obstante, quienes que no usen habitualmente dichas prendas, deberán ser compensados en metálico por el importe de las mismas.

CAPÍTULO III – TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES.

Artículo 17º. Jornada de Trabajo.

La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1790 horas, repartida en jornada semanal de lunes a sábado.

Con carácter general, la jornada será de 40 horas a la semana. No obstante, por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción, la empresa podrá llevar a cabo una distribución irregular de la jornada hasta un 10%, siempre y cuando avise a las personas afectadas con cinco días de antelación y los defectos y excesos de jornada semanal se compensen entre sí dentro de cada uno de los trimestres naturales del año. En todo caso, la jornada diaria ordinaria será, como máximo de 9 horas.

Al comienzo de la jornada laboral, la persona trabajadora se encontrará incorporada a su puesto de trabajo.

Las plantillas del sector dispondrán de una tarde festiva durante las fiestas patronales de su localidad, independientemente de la fecha que determine cada Ayuntamiento como fiesta patronal del municipio. Este

medio día de fiesta será, en el caso de Teruel-Capital, durante el viernes de las Fiestas del Ángel.

El medio día de fiesta previsto en el párrafo anterior, no supondrá reducción alguna de la jornada anual pactada.

Las personas trabajadoras dispondrán de 1 día de asuntos propios que tendrá carácter recuperable al no significar una reducción de la jornada anual.

La fijación del horario laboral corresponde a la Empresa.

La plantilla conocerá su horario de trabajo mediante cuadro horario dado a conocer por la empresa al menos con un mes de antelación.

Artículo 18º. Permisos.

En materia de licencias y permisos, las partes se remiten, con carácter general, a la legislación vigente. No obstante, lo anterior, en virtud del presente Convenio, las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de las siguientes licencias retribuidas, en las condiciones específicas que seguidamente se determinan:

1. El tiempo indispensable, debidamente justificado, para consulta médica de la Seguridad Social.

2. Por matrimonio o formalización legal de pareja de hecho de padres, hijos y hermanos naturales de la persona trabajadora, uno o dos días según que el evento se produzca en la ciudad de residencia de la persona trabajadora o en lugar diferente.

3. En caso de fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando por tal motivo sea necesario hacer un desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros, o que deba realizarse en medio de transporte colectivo, la duración del permiso será de cinco días.

Los permisos en caso de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Diez horas al año para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad a consultas médicas de la Seguridad Social. Para ausentarse del trabajo por este motivo se deberá aportar justificante médico y avisar a la empresa de la fecha en que hará uso de la licencia tan pronto como sea conocida.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho en los términos establecidos en el Artº 46. 3. del Estatuto de los Trabajadores, a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

6. Por matrimonio o formalización legal de pareja de hecho el permiso será de 15 días.

7. El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios del personal transgénero.

8. El tiempo indispensable para acudir a reuniones en los centros escolares que coincidan con el horario de la persona trabajadora, en el caso de que tenga hijos con problemas de acoso escolar.

9. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, dispondrán de hasta 3 días anuales de permiso

retribuido debidamente justificado por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

En las licencias correspondientes a los apartados 3) y 6) en los que el hecho causante coincida a la persona trabajadora afectada con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.

Artículo 19º. Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal, sin distinción del Grupo Profesional al que pertenezca, serán de treinta días naturales, retribuidos a razón de salario de convenio más antigüedad, si procede.

Las vacaciones sólo podrán dividirse en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y las personas trabajadoras. El personal tendrá derecho a disfrutar 15 días de vacaciones entre los meses de junio y septiembre.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género con necesidades acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes, tendrán preferencia en el disfrute de las vacaciones.

Para el resto del personal, la empresa establecerá los turnos de vacaciones correspondientes al período comprendido entre los meses de junio y septiembre. La preferencia para optar a un determinado turno de vacaciones corresponderá en primer lugar a las personas trabajadoras en función de su mayor antigüedad en la empresa. Los matrimonios, si lo desean, disfrutarán del mismo turno de vacaciones.

A partir de esa primera elección, quien optó y tuvo preferencia sobre el resto de la plantilla en la elección de turno pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de personas trabajadoras de la empresa. En todo momento se asegurará la debida atención al público en cada una de las divisiones, sea cual fuere la denominación utilizada para éstas, en que se halle organizada la empresa. Para ello, el empresario fijará el número de plantilla que deberá prestar servicio en cada división organizativa durante el período vacacional.

El disfrute de los quince días restantes de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y las personas trabajadoras de conformidad con lo establecido en las normas de general aplicación.

Se considerarán como días trabajados a efectos de vacaciones, aquellos en que la persona se halle en situación de incapacidad temporal o haya disfrutado como licencias retribuidas.

Las trabajadoras embarazadas podrán, si lo desean, solicitar el disfrute del período de vacaciones acumulándolo, antes o después, al de descanso por maternidad.

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

Se negociará el calendario de vacaciones en cada empresa, debiendo conocerse las fechas de disfrute con dos meses de antelación. En caso de discrepancias el empresario fijará la fecha de disfrute de las vacaciones,

pudiendo, no obstante, las personas trabajadoras ejercer las acciones que consideren oportunas contra la decisión empresarial.

Artículo 20º. Excedencia voluntaria.

El personal 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 21º. Lactancia.

Las personas trabajadoras podrán acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un menor de nueve meses, en un periodo de 14 días laborables, pudiendo a su vez acumular éstos, por decisión de la persona trabajadora, al periodo de descanso por cuidado nacimiento del menor.

Artículo 22º. Guarda Legal.

Quien por razones de guarda legal tuviesen 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 diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En todo lo no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

CAPÍTULO IV – SALUD LABORAL.

Artículo 23º. Indemnización por muerte o invalidez permanente.

Independientemente de las prestaciones legalmente establecidas o que se establezcan, las empresas abonarán a los beneficiarios de la persona afectada al servicio de las mismas, que falleciese como consecuencia de accidente de trabajo, las indemnizaciones siguientes:

23.000 € para toda la vigencia.

Estas cantidades no serán objeto de revisión económica durante la vigencia del presente convenio.

Si el accidente de trabajo produjera una invalidez permanente total o absoluta, la persona afectada será indemnizada en las mismas cuantías.

Las empresas, para hacer frente a la cobertura de tales riesgos, deberán concertar obligatoriamente con Entidad Aseguradora debidamente autorizada, la correspondiente Póliza que garantice tales riesgos.

Artículo 24º. Incapacidad Temporal.

Si la I.T. se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo, las empresas complementarán desde el primer día hasta el 100% del salario de la persona trabajadora afectada, con un límite de doce mensualidades, excepto cuando la persona afectada no haya utilizado las medidas de seguridad proporcionadas por la empresa, o hubiera incumplido sus instrucciones en esta materia.

Artículo 25º. Acoso Sexual.

En materia de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de las empresas de comercio, se estará a lo establecido en la Legislación vigente.

CAPÍTULO V – CONTRATACIÓN.

Artículo 26º. Período de Prueba.

El período de prueba no podrá exceder, en ningún caso, de tres meses para el Grupo Profesional de Técnicos/as Titulados/as, ni de un mes para el resto, excepto para los no cualificados/as en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º. Contratación Eventual.

Las contrataciones eventuales estarán sujetas a lo dispuesto en el artículo 15 del Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores Artículo 28º. Contrato a tiempo parcial.

Se regirán expresamente por lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa dictada para su desarrollo.

El personal contratado al amparo de esta modalidad tendrá preferencia para ser contratado a jornada completa ante las nuevas necesidades de empleo de la empresa.

En caso de que la empresa necesite realizar contrataciones temporales para determinadas campañas,

previamente se ofrecerá a la persona trabajadora contratada a tiempo parcial el derecho a ampliar su jornada.

Artículo 29º. Contrato de relevo.

La persona trabajadora que hubiera cumplido la edad legalmente establecida en cada momento, en el caso de que desee jubilarse parcialmente conforme a lo establecido en la normativa vigente, lo solicitará a la empresa, que quedará obligada a realizar el correspondiente contrato de relevo para su sustitución parcial. El personal contratado bajo esta modalidad, de común acuerdo con la empresa, tendrán la posibilidad de hacer coincidir su horario con el de la persona relevada, y ésta podrá desempeñar un puesto de trabajo diferente al del relevista, dentro de su mismo grupo profesional.

Artículo 30º. Contratos Formativos.

Se regirán expresamente por lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa dictada para su desarrollo, con las siguientes excepciones:

La retribución básica del personal contratado con contrato formativo para la práctica profesional será durante su vigencia y como máximo durante los doce meses de duración máxima el 80% sobre el salario fijado en el presente Convenio para el Grupo Profesional a la que se aplique. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En tanto no se proceda a la reclasificación de los Grupos Profesionales, quedan excluidas de la utilización del contrato formativo, las categorías de Ayudante, Conserje y Personal de Limpieza.

El número máximo de contratos a realizar bajo la modalidad de contratos formativos será el determinado reglamentariamente. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas.

En todo caso y como mínimo, el personal con contrato formativo percibirá como retribución mensual la cantidad que a tal efecto fije el Gobierno como salario mínimo interprofesional (SMI) de cada año en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado.

Una vez extinguida su relación laboral, el personal contratado bajo esta modalidad tendrá preferencia de ocupación de puestos de trabajo ante nuevas necesidades de empleo que se pudieran crear en la empresa, para el mismo puesto de trabajo que se ha desempeñado durante su proceso de formativo.

Artículo 31º. Límites a la contratación temporal.

Los límites de la contratación temporal serán los fijados en el artículo 15 del Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo y de sustitución de la persona trabajadora, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado".

Artículo 32º. Fomento de la contratación indefinida.

Aunque de acuerdo con el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores establece que la contratación indefinida es la forma ordinaria del contrato de trabajo y solo se podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona, si se justifica la causalidad, con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, todos los contratos de trabajo temporales, acogidos a cualquier modalidad, independientemente de su fecha de concertación, podrán acogerse a la conversión en indefinidos de acuerdo con la normativa que resulte de general aplicación en cada momento, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

En todo caso, se acuerda que, a partir de la fecha de publicación del presente convenio las empresas deberán contar, como mínimo, con los siguientes empleados fijos:

– De 6 a 9 empleados, dos personas trabajadoras fijas.

– De 10 a 17 empleados, tres personas trabajadoras fijas.

– De 18 en adelante, el 30 por ciento.

Los mínimos referenciados en este artículo no excluyen el estricto cumplimiento del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33º. Plazo de Preaviso.

El personal afectado por el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa habrá de comunicarlo al director de ésta, al menos con quince días de anticipación a la fecha en la que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso, incrementado, en su caso, con la antigüedad que corresponda.

Artículo 34º. Finiquitos.

De los finiquitos queda expresamente excluida y por tanto no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad que se devengue en virtud del carácter retroactivo de los incrementos salariales producidos por el Convenio y por las Cláusulas de Revisión Salarial.

Para el ejercicio del derecho que otorga este artículo, el personal dispondrá de un plazo de doce meses, contado a partir de la publicación de la circunstancia que lo motive en el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel.

CAPÍTULO VI – DERECHOS SINDICALES.

Artículo 35º. Acumulación de crédito horario

Las horas de que disponen los representantes legales de los trabajadores para ejercer sus funciones, podrán ser acumuladas y distribuidas entre éstos, por periodos mensuales, previo acuerdo entre ellos y comunicación a la empresa.

CAPÍTULO VII – PAREJAS DE HECHO.

Artículo 36º. Derechos personales.

Los derechos que correspondan a las parejas cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán también a las parejas que conviven en común, y acrediten fehacientemente dicha convivencia mediante el pertinente certificado expedido por el Registro administrativo de la D.G.A. de parejas estables no casadas.

CAPÍTULO VIII – IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 37º. Plan de Igualdad.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en esta materia.

CAPÍTULO IX – FORMACIÓN.

Artículo 38º. Formación continúa.

Con el fin de potenciar la formación continua en el Sector del Comercio de la provincia de Teruel, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

CAPÍTULO X – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 39º. Grupos profesionales.

En lo referente a los Grupos Profesionales, operada en el Convenio Colectivo Laboral del Comercio de la Provincia de Teruel para el año 1.992, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del citado texto.

Las partes firmantes del presente convenio expresan su compromiso de proceder al estudio de los Grupos Profesionales adaptándolos a las necesidades y realidad actual.

En materia de clasificación profesional será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio en todo aquello que no haya sido objeto de regulación por el presente convenio y el Acuerdo Marco de Comercio y que se refleja a continuación:

Grupo profesionales en empresas de 50 o más trabajadores:

Grupo profesional I.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Puede requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Grupo profesional II.

Criterios generales: Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Grupo profesional III.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que supongan integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad en el mando.

Grupo profesional IV.

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 en el mando, tienen un alto grado de contenido intelectual, interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Grupo profesional V.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización e tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Grupo profesional 0 Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc.., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupos profesionales en empresas de hasta 50 trabajadores.

Grupo profesional I:

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un período de breve adaptación.

Nivel de asimilación: Grupo profesional I anteriormente descrito.

Grupo profesional II:

Realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimiento y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Nivel de asimilación: Grupos profesionales II y III anteriormente descritos.

Grupo profesional III:

Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección,

control y supervisión de tareas y/o personas.

Nivel de asimilación: Grupos profesionales IV y V anteriormente descritos.

CAPÍTULO XI – COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Artículo 40º. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Funciones específicas serán las siguientes:

A. Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B. Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

C. La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán 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 Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

D. 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.

Composición: La comisión estará compuesta por 2 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

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: Plaza de la Catedral 9 en la primera planta la sede empresarial, en la tercera CC.OO. y en la cuarta UGT, 44001 de Teruel. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

Artículo 41º. Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de

Aragón (ASECLA).

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización.

CAPÍTULO XII – INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 42º. Inaplicación de las condiciones del convenio.

Las empresas que no pretendan aplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el Artº 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

En las empresas en las que existan, comités de empresa o representantes de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo y estos podrán elegir entre designar a:

A una Comisión Sindical: Una comisión integrada por los sindicatos más representativos del sector que tengan legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

o, nombrar una Comisión “Ad Hoc” de Trabajadores: Una comisión de un máximo de tres trabajadores de la propia empresa, elegidos democráticamente por la plantilla específicamente para este proceso de negociación.

En cualquier caso, la plantilla podrá contar con el asesoramiento que decida.

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 las personas trabajadoras, 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.

Así mismo, 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 deberá haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO XIII – REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 43º. Régimen disciplinario.

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

Artículo 44º. Clasificación.

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

Artículo 45º. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No avisar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o falta justificada.

Artículo 46º. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

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

Artículo 47º. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier persona durante el trabajo o en negociaciones de comercio o industria por cuenta propio o de otra persona sin autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles y herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Vilar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde derive un perjuicio grave para la persona subordinada.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de una falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

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

Artículo 48º Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en los artículos anteriores. La sanción de faltas leves, graves y muy graves, requerirá la comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 49º Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

– Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 50º. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá:

1. Faltas Leves: 10 días de su comisión o conocimiento.

2. Faltas Graves: 20 días desde su comisión o conocimiento.

3. Faltas muy Graves: A los 60 días de la comisión o conocimiento.

En cualquier caso, todas las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIV – MEDIDAS LGTBI.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Artículo 51º. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Artículo 52º. Acceso al empleo.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 53º. Clasificación y promoción profesional.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Artículo 54º. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

-Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido -Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

-Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

-Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 55º. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr en- tornos laborales diversos,

inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI conforme a la legislación vigente.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos fijados legalmente para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Artículo 56º. Régimen disciplinario.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considera- dos como faltas muy graves.

Artículo 57º. Definiciones.

Orientación sexual.

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual pue- de ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual.

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y auto- define, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género.

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans.

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad.

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Familia LGTBI.

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

Lgtbifobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas de acción positiva.

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cual- quiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Discriminación directa.

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta.

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a

una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e intersecciones.

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio.

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error.

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Artículo 58º. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Según lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta en el anexo IV un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que podrá ser utilizado por las empresas del sector.

DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas de general aplicación.

TABLAS SALARIALES 2025.

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO 2.025 (Euros x 15 pagas)
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN	
Director/a, gerente.	1.559,22 €
Titulado/a Grado Superior.	1.486,13 €
Titulado/a Grado Medio.	1.329,27 €
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO	
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.433,91 €
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.329,27 €
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.277,13 €
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO	
Viajante y Corredor de Plaza.	1.210,70 €
Dependiente/a Mayor.	1.234,37 €
Dependiente/a.	1.172,58 €
Ayudante.	1.101,22 €
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Contable y Cajero/a.	1.210,70 €
Oficial Administrativo.	1.172,58 €
Auxiliar Administrativo.	1.101,22 €
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS	
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.277,13 €
Oficial de 1ª.	1.129,77 €
Oficial de 2ª y 3ª.	1.106,05 €
Ayudantes.	1.101,22 €
Conserje y Personal de Limpieza.	1.101,22 €

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo que perciban en cómputo anual y por todos los conceptos salariales, una cantidad inferior al SMI para cada uno de los años de vigencia, percibirán un

complemento SMI, por la diferencia entre todos los conceptos salariales percibidos y el SMI vigente para cada uno de los años de vigencia.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE TERUEL				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 42 - 2 de marzo de 2020)				
Artículo 17º. Jornada de Trabajo				
... La jornada ordinaria anual ...será de	1794	horas para el año 2.019,		
	1793	horas para el año 2.020		
y	1792	horas para el año 2.021, ...		
La jornada ordinaria anual para el año 2.022, será de	1790	horas ...		
Artículo 10º. Desplazamientos				
En el año 2019:				
Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio:	39,11			
Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio:	11,77			
En el año 2020:				
Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio:	39,89			

Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio:	12,01			
En el año 2021:				
Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio:	40,69			
Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio:	12,25			
Artículo 13º. Plus de Fidelidad				
En el año 2.019, se percibirá por este concepto la cantidad de	35,47	euros al mes,		
en el año 2.020 la cantidad mensual será de	36,18	euros al mes		
y, en el año 2.021, la cantidad mensual será de	36,90	euros al mes, ...		
Artículo 14º. Horas Extraordinarias				
Grupos Profesionales	Precio hora extraordinaria 2.019	Precio hora extraordinaria 2.020	Precio hora extraordinaria 2.021	
Trabajadores/as menores de 18 años.	Excluidos	Excluidos	Excluidos	
Aprendices y trabajadores/as con contrato en formación y mayores de 18 años.	5,70	5,82	5,93	
Ayudantes, auxiliares, conserjes y personal de limpieza.	9,22	9,41	9,59	
Oficiales, dependientes y resto de personal con salario superior a 968,88 euros al mes en 2014 y a 978,57 euros en 2016	9,84	10,04	10,24	
Director Gerente, Titulado Superior y Jefes Generales.	11,53	11,76	12,00	

Artículo 15º. Apertura de Establecimientos en Domingos y Festivos				
A.-Tiempo de descanso equivalente ... más un recargo de	4,83	Euros/hora trabajada en el año 2019,		
	4,93	Euros/hora trabajada en el año 2.020		
y de	5,03	Euros/hora en el año 2021		
B.-El abono de las horas realizadas a razón de	13,29	Euros/hora en el año 2019,		
	13,56	Euros/hora en el año 2.020		
y de	13,83	Euros/hora en 2021, en caso de carecer del descanso equivalente al tiempo trabajado		
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2019				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO 2.019			
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN				
Director/a, gerente.	1.327,56			
Titulado/a Grado Superior.	1.240,52			
Titulado/a Grado Medio.	1.109,58			
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO				

Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.196,93			
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.109,58			
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.066,06			
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO				
Viajante y Corredor de Plaza.	1.010,61			
Dependiente/a Mayor.	1.030,36			
Dependiente/a.	978,78			
Ayudante.	919,24			
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable y Cajero/a.	1.010,61			
Oficial Administrativo.	978,78			
Auxiliar Administrativo.	919,24			
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS				
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.066,06			
Oficial de 1ª.	943,05			
Oficial de 2ª y 3ª.	923,26			
Ayudantes.	919,24			
Conserje y Personal de Limpieza.	919,24			
Grupo 6.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO(no incluidas en el texto articulado)				
Aprendiz < 18 años	SMI			
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2020				

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO 2.019 (Euros / mes)			
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN				
Director/a, gerente.	1.354,11			
Titulado/a Grado Superior.	1.265,33			
Titulado/a Grado Medio.	1.131,77			
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO				
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.220,87			
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.131,77			
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.087,38			
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO				
Viajante y Corredor de Plaza.	1.030,82			
Dependiente/a Mayor.	1.050,97			
Dependiente/a.	998,36			
Ayudante.	937,62			
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable y Cajero/a.	1.030,82			
Oficial Administrativo.	998,36			
Auxiliar Administrativo.	937,62			
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS				
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.087,38			
Oficial de 1ª.	961,91			

Oficial de 2ª y 3ª.	941,73			
Ayudantes.	937,62			
Conserje y Personal de Limpieza.	937,62			
Grupo 6.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO(no incluidas en el texto articulado)				
Aprendiz < 18 años	SMI			
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2021				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO 2.019 (Euros / mes)			
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN				
Director/a, gerente.	1.354,11			
Titulado/a Grado Superior.	1.290,64			
Titulado/a Grado Medio.	1.154,41			
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO				
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.245,29			
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.154,41			
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.109,13			
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO				
Viajante y Corredor de Plaza.	1.051,44			
Dependiente/a Mayor.	1.071,99			
Dependiente/a.	1.018,33			

Ayudante.	956,37			
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable y Cajero/a.	1.051,44			
Oficial Administrativo.	1.018,33			
Auxiliar Administrativo.	956,37			
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS				
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.109,13			
Oficial de 1ª.	981,15			
Oficial de 2ª y 3ª.	960,56			
Ayudantes.	956,37			
Conserje y Personal de Limpieza.	956,37			
Grupo 6.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO(no incluidas en el texto articulado)				
Aprendiz < 18 años	SMI			
REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 38 - 24 de Febrero de 2023)				
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2021				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO 2.021 (Euros / mes)			
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN				
Director/a, gerente.	1.360,88			

Titulado/a Grado Superior.	1.297,09			
Titulado/a Grado Medio.	1.160,18			
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO				
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.251,52			
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.160,18			
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.114,68			
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO				
Viajante y Corredor de Plaza.	1.056,70			
Dependiente/a Mayor.	1.077,35			
Dependiente/a.	1.023,42			
Ayudante.	961,15			
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable y Cajero/a.	1.056,70			
Oficial Administrativo.	1.023,42			
Auxiliar Administrativo.	961,15			
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS				
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.114,68			
Oficial de 1ª.	986,06			
Oficial de 2ª y 3ª.	965,36			
Ayudantes.	961,15			
Conserje y Personal de Limpieza.	961,15			
Grupo 6.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO (no incluidas en el texto articulado)				
Aprendiz < 18 años	719,90			

TABLAS SALARIALES A 01-01-2022				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO A 01-01-2.022 (Euros / mes)			
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN				
Director/a, gerente.	1.360,88			
Titulado/a Grado Superior.	1.297,09			
Titulado/a Grado Medio.	1.160,18			
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO				
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.251,52			
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.160,18			
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.114,68			
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO				
Viajante y Corredor de Plaza.	1.056,70			
Dependiente/a Mayor.	1.077,35			
Dependiente/a.	1.023,42			
Ayudante.	961,15			
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable y Cajero/a.	1.056,70			
Oficial Administrativo.	1.023,42			
Auxiliar Administrativo.	961,15			
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS				
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.114,68			

Oficial de 1ª.	986,06			
Oficial de 2ª y 3ª.	965,36			
Ayudantes.	961,15			
Conserje y Personal de Limpieza.	961,15			
Grupo 6.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO (no incluidas en el texto articulado)				
Aprendiz < 18 años	719,90			
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 242 - 21 de diciembre de 2023)				
Artículo 9º. Antigüedad				
abono de un máximo de	6	Cuatrienios, a razón del	5%	del Salario de Convenio
Artículo 10º. Gratificaciones Extraordinarias				
Gratificaciones	3			
julio	en julio	una mensualidad de Salario de Convenio + Antigüedad	devengo semestral	
diciembre	en diciembre	una mensualidad de Salario de Convenio + Antigüedad	devengo semestral	

marzo	entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente a su devengo	una mensualidad de Salario de Convenio + Antigüedad	devengo anual	
Artículo 20º. Vacaciones				
días naturales	30			
retribuidos	salario de convenio + antigüedad			
Artículo 25º. Incapacidad Temporal				
Si la I.T. se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo, las empresas complementarán desde el primer día hasta el 100% del salario de la persona trabajadora afectada, con un límite de doce mensualidades, excepto cuando la persona afectada no haya utilizado las medidas de seguridad proporcionadas por la empresa, o hubiera incumplido sus instrucciones en esta materia				
Artículo 11º. Desplazamientos				
En el año 2022:				
Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio:	42,32	Euros		
Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio:	12,74	Euros		
En el año 2023:				
Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio:	43,59	Euros		

Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio:	13,12	Euros		
En el año 2024:				
Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio:	44,68	Euros		
Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio:	13,45	Euros		
Artículo 12º. Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad	15%	de su salario reglamentario		
Artículo 13º. Complemento de Nocturnidad				
personal que desarrolle su trabajo en horario nocturno	7%	respecto del que figura con carácter general en las tablas salariales para las personas trabajadoras que no tienen esa consideración		
personal que no tengan la consideración de nocturnos se incrementará el	18%			
Artículo 14º. Plus de Fidelidad				
En el año 2.022	38,38	euros al mes		
en el año 2.023	39,53	euros al mes		
en el año 2.024	40,52	euros al mes		
Artículo 15º. Horas Extraordinarias				

Grupos Profesionales	Precio hora extraordinaria 2.022	Precio hora extraordinaria 2.023	Precio hora extraordinaria 2.024	
Trabajadores/as menores de 18 años.	Excluidos	Excluidos	Excluidos	
Aprendices y trabajadores/as con contrato en formación y mayores de 18 años.	6,17	6,36	6,52	
Ayudantes, auxiliares, conserjes y personal de limpieza.	9,98	10,28	10,54	
Oficiales, dependientes y resto de personal con salario superior a 968,88 euros al mes en 2014 y a 978,57 euros en 2016	10,65	10,97	11,24	
Director Gerente, Titulado Superior y Jefes Generales.	12,48	12,85	13,17	
Artículo 16º. Apertura de Establecimientos en Domingos y Festivos				
Las personas que presten sus servicios en domingo o festivo podrán optar por las siguientes contraprestaciones:				
A. Tiempo de descanso equivalente al del trabajo realizado, que será disfrutado en la fecha acordada por la empresa y las personas trabajadoras,				
más un recargo de	5,24	Euros/hora trabajada en el año 2022		
	5,40	Euros/ hora trabajada en el año 2.023		
y de	5,54	Euros/hora en el año 2024		
B. El abono de las horas realizadas				
a razón de	13,90	Euros/hora en el año 2022		

	14,32	Euros/hora en el año 2.023		
y de	14,68	Euros/hora en 2024, en caso de carecer del descanso equivalente al tiempo trabajado		
Artículo 18º. Jornada de Trabajo	1790	horas		
TABLAS SALARIALES 2024				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO 2024 (Euros / mes)			
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN				
Director/a, gerente.	1.487,04			
Titulado/a Grado Superior.	1.417,33			
Titulado/a Grado Medio.	1.267,73			
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO				
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.367,53			
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.267,73			
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.218,01			
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO				
Viajante y Corredor de Plaza.	1.154,65			
Dependiente/a Mayor.	1.177,22			
Dependiente/a.	1.118,30			

Ayudante.	1.050,25			
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable y Cajero/a.	1.154,65			
Oficial Administrativo.	1.118,30			
Auxiliar Administrativo.	1.050,25			
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS				
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.218,01			
Oficial de 1ª.	1.077,47			
Oficial de 2ª y 3ª.	1.054,85			
Ayudantes.	1.050,25			
Conserje y Personal de Limpieza.	1.050,25			
Grupo 6.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO (no incluidas en el texto articulado)				
Aprendiz < 18 años	786,64			
Todas las personas tienen derecho a percibir, en cómputo anual el	SMI			
TABLAS SALARIALES 2023				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO 2023 (Euros / mes)			
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN				
Director/a, gerente.	1.450,77			
Titulado/a Grado Superior.	1.382,76			
Titulado/a Grado Medio.	1.236,81			
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO				

Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1.334,18			
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1.236,81			
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1.188,30			
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO				
Viajante y Corredor de Plaza.	1.126,49			
Dependiente/a Mayor.	1.148,51			
Dependiente/a.	1.091,02			
Ayudante.	1.024,63			
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable y Cajero/a.	1.126,49			
Oficial Administrativo.	1.091,02			
Auxiliar Administrativo.	1.024,63			
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS				
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1.188,30			
Oficial de 1ª.	1.051,19			
Oficial de 2ª y 3ª.	1.029,12			
Ayudantes.	1.024,63			
Conserje y Personal de Limpieza.				
Grupo 6.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO (no incluidas en el texto articulado)				
Aprendiz < 18 años	767,45			
Todas las personas tienen derecho a percibir, en cómputo anual el	SMI			

REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 117 - 23 de junio de 2026)				
ANEXO I. TABLAS SALARIALES 01-01-2025				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO 2.025 (Euros/mes) 01-01-2025			
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN				
Director/a, gerente.	1513,81			
Titulado/a Grado Superior.	1442,84			
Titulado/a Grado Medio.	1290,55			
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO				
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1392,15			
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1290,55			
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1239,93			
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO				
Viajante y Corredor de Plaza.	1175,44			
Dependiente/a Mayor.	1198,41			
Dependiente/a.	1138,42			
Ayudante.	1069,15			
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				

Contable y Cajero/a.	1175,44			
Oficial Administrativo.	1138,42			
Auxiliar Administrativo.	1069,15			
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS				
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1239,93			
Oficial de 1ª.	1096,86			
Oficial de 2ª y 3ª.	1073,84			
Ayudantes.	1069,15			
Conserje y Personal de Limpieza.	1069,15			
\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 121 - 29 de junio de 2026)				
Artículo 4º. Ámbito Temporal				
vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025				
Artículo 8º. Antigüedad				
Cuatrienios	5,00 %	del Salario de Convenio		
un máximo de	6			

Artículo 9º. Gratificaciones Extraordinarias				
Gratificaciones	3			
Julio		una mensualidad de Salario de Convenio + Antigüedad	semestralmente	
Diciembre		una mensualidad de Salario de Convenio + Antigüedad	semestralmente	
Marzo		una mensualidad de Salario de Convenio + Antigüedad entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente		
Artículo 10º. Desplazamientos				
En el año 2025:				
Cuando deba comer y pernoctar fuera de su domicilio:	46,85	Euros		
Cuando únicamente deba efectuar la comida fuera de su domicilio:	14,1	Euros		
Artículo 11º. Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad				
Plus	15,00 %	de su salario reglamentario		
Artículo 12º. Complemento de Nocturnidad				

personal que desarrolle su trabajo en horario nocturno:				
incrementará	7,00 %	del salario convenio		
personal que no tengan la consideración de nocturno:				
horas nocturnas ... se incrementarán el	18,00 %			
Artículo 13º. Plus de Fidelidad				
En el año 2.025	42,49	en proporción a la jornada mensual que realicen		
Artículo 14º. Horas Extraordinarias				
Grupos Profesionales	Precio hora extraordinaria 2.025			
Trabajadores/as menores de 18 años. Excluidos Ayudantes, auxiliares, conserjes y personal de limpieza	11,06			
Oficiales, dependientes y resto de personal	11,79			
Director Gerente, Titulado Superior y Jefes Generales.	14,66			
Artículo 15º. Apertura de Establecimientos en Domingos y Festivos				
Las personas que presten sus servicios en domingo o festivo podrán optar por las siguientes contraprestaciones:				

A. Tiempo de descanso equivalente al del trabajo realizado, que será disfrutado en la fecha acordada por la empresa y las personas trabajadoras más un recargo de	5,81	Euros/hora en el año 2025		
B. El abono de las horas realizadas a razón de	15,39	Euros/hora en 2025, en caso de carecer del descanso equivalente al tiempo trabajado		
Artículo 17º. Jornada de Trabajo				
de	1790	horas, repartida en jornada semanal de lunes a sábado		
Artículo 19º. Vacaciones				
días naturales	30			
Artículo 24º. Incapacidad Temporal				
Si la I.T. se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo, las empresas complementarán desde el primer día hasta el 100% del salario de la persona trabajadora afectada, con un límite de doce mensualidades, excepto cuando la persona afectada no haya utilizado las medidas de seguridad proporcionadas por la empresa, o hubiera incumplido sus instrucciones en esta materia				

TABLAS SALARIALES 2025				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO 2.025 (Euros x 15 pagas)			
Grupo 1.- PERSONAL TÉCNICO Y DIRECCIÓN				
Director/a, gerente.	1559,22			
Titulado/a Grado Superior.	1486,13			
Titulado/a Grado Medio.	1329,27			
Grupo 2.- PERSONAL DE MANDO				
Jefes/as Generales (división, personal, compras, ventas, encargado/a general y administración).	1433,91			
Jefe/a de Departamento (sucursal, almacén).	1329,27			
Jefe/a de Grupo (sección, sección mercantil).	1277,13			
Grupo 3.- PERSONAL MERCANTIL Y PROPIAMENTE DICHO				
Viajante y Corredor de Plaza.	1210,7			
Dependiente/a Mayor.	1234,37			
Dependiente/a.	1172,58			
Ayudante.	1101,22			
Grupo 4.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable y Cajero/a.	1210,7			
Oficial Administrativo.	1172,58			
Auxiliar Administrativo.	1101,22			
Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES DIVERSAS				
Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador/a y Delineante.	1277,13			

Oficial de 1ª.	1129,77			
Oficial de 2ª y 3ª.	1106,05			
Ayudantes.	1101,22			
Conserje y Personal de Limpieza.	1101,22			