Convenio Colectivo Comercio del Calzado, Artículos de Piel, y Artículos de Viaje de Badajoz

ÁREA	Badajoz	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	06000965011997	**ACTUALIZACIÓN**	2026/05/08
VIGENCIA	2025/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	DOE 87 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-del-calzado-articulos-de-piel-y-articulos-de-viaje-de-badajoz/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Calzado, Artículos De Piel, y Artículos De Viaje. Última actualización a: 08-05-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2026. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOE 87 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOE Número 87 – viernes, 08 de mayo de 2026)

RESOLUCIÓN de 23 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Calzado, Artículos de Piel y Viaje de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Calzado, Artículos de Piel y Viaje de la provincia de Badajoz código de convenio 06000965011997 – que fue suscrito con fecha 09 de marzo de 2026, de una parte, en la representación empresarial, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz (COEBA CEOE-CEPYME) y por la Asociación de Empresarios del Calzado de la provincia de Badajoz (AECABA), y de otra, por la representación de las personas trabajadoras, las organizaciones sindicales UGT Y CCOO.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto

713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 23 de abril de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR COMERCIO DE CALZADO, ARTÍCULOS DE PIEL Y ARTÍCULOS DE VIAJE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ. 2025-2026.

Preámbulo.

El presente convenio colectivo ha sido pactado libremente entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz (COEBA- CEOE-CEPYME), la Asociación de Empresarios del Calzado de la provincia de Badajoz (AECABA), y las centrales sindicales, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Las partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente convenio.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo se aplica en toda la Provincia de Badajoz, para aquellas empresas y trabajadores incluido en el ámbito funcional y personal del mismo.

Artículo 2.º Ámbito personal y funcional.

Quedan comprendida dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, todas las relaciones entre las empresas y trabajadores del comercio de calzados, artículo de piel, y artículos de viaje, así como el comercio mixto cuya actividad principal sea las enumeradas anteriormente, que son las recogidas en el epígrafe 6516 del Impuesto de Actividades Económicas. Y los que dependiendo de otra empresa (ETT), estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

Artículo 3.º Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura, aplicando los salarios con carácter de 1 de enero de 2025.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2026.

La diferencia del incremento salarial que exista desde el día 1 de enero de 2025 hasta la entrada en vigor, publicación en el DOE, se abonará prorrateada dentro del trimestre siguiente a la firma del convenio.

Este convenio quedara automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y trabajadores por el mismo.

Artículo 4.º Salarios.

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

Se acuerdan los siguientes incrementos:

– Para el año 2025: 2,9% de incremento sobre las tablas salariales del 2024, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025.

– Para el año 2026: 2,5% de incremento sobre las tablas salariales del 2025.

Cláusula de revisión.

Una vez conocido el IPC real del año 2026, se revisarán los salarios en el exceso al IPC y hasta un máximo del 1%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de ese mismo año.

En todo caso, las empresas complementarán los salarios de las personas trabajadoras hasta alcanzar el salario mínimo interprofesional anual establecido en el Estado Español (SMI) para cada año de vigencia del presente convenio.

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

La estructura retributiva estará configurada por los siguientes conceptos económicos:

Salario base, Antigüedad, Paga Extra de Julio, Paga Extra de diciembre y Paga de Marzo.

Artículo 5.º Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, en julio y diciembre, la cuantía de la mensualidad será la existente al día treinta y uno de julio y treinta y uno de diciembre, respectivamente.

La de marzo se abonará anualmente y dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Las partes recomiendan a las empresas la posibilidad de abonar las pagas extraordinarias de julio y diciembre los días 15 de cada uno de los meses indicados; aquellas empresas que efectúen el pago de nóminas mediante cheque bancario autorizarán a las personas trabajadoras afectadas el tiempo necesario para llevar a efecto las operaciones de cobro en la entidad correspondiente.

Las empresas siempre y cuando exista acuerdo con las personas trabajadoras, podrán prorratear proporcionalmente entre los doce meses, estas gratificaciones extraordinarias.

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera:

Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 6.º Vigilante.

Por trabajos de vigilancia en tiendas o almacenes percibirá un aumento del 10 %.

Artículo 7.º Cláusula de descuelgue salarial.

Se estará a lo supuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, y de 1792 horas en cómputo anual (224 días), habiéndose excluidos para estos cálculos los días de descanso, vacaciones, domingos y festivos.

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

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

Para facilitar la conciliación familiar y laboral, las personas trabajadoras disfrutarán de 6 sábados de descanso al

año, cuyo disfrute deberá pactarse con la empresa, quedando excluidos los periodos de diciembre y enero por el volumen de ventas que se producen en los mismos.

Los sábados coincidentes con el periodo vacacional de las personas trabajadoras son independientes y no entran en el cómputo de los 6 sábados de descanso anuales establecidos.

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

Artículo 9.º Calendario.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El citado calendario laboral será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo, y contendrá la siguiente información:

– Horario de trabajo diario de la empresa.

– Jornada semanal de trabajo.

– Días festivos y otros inhábiles.

– Descansos semanales y entre jornadas.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo deberán conocer su jornada de trabajo con al menos tres meses de antelación, todo ello sin perjuicio de los mecanismos de flexibilización de la misma que las empresas puedan aplicar en los términos establecidos legalmente.

Artículo 10.º Vacaciones.

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

a) Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos.

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

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

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

d) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el apartado (b) coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

e) 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

Artículo 10. Festivos Locales.

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

Artículo 11.º Derechos sindicales.

A los efectos previstos en este convenio, las empresas afectadas por el mismo, respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de la persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

a) Se reconocen horas ilimitadas para los delegados/as y miembros del Comité de Empresa, a los solos efectos de negociación colectiva.

Se establece la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros de Comités y delegados de Personal que pertenecen a la misma Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Asimismo, no se computarán dentro del máximo de horas las que se propongan con motivo de la negociación colectiva.

b) El descuento de la Cuota Sindical en nómina, previa solicitud por escrito de la persona trabajadora individualmente.

c) Tablón de anuncios de la empresa para información laboral.

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

– Empresa de hasta 50 trabajadores, veintisiete horas.

– Empresa de 51 a 100 trabajadores, veintinueve horas.

– Empresa de hasta 101 a 200 trabajadores, treinta y dos horas.

El resto de la escala se regirá por él artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

e) La figura del delegado/a Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrá los mismos derechos y facultades de los delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece en la legislación vigente, su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuente con Sección Sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que tenga una plantilla superior a diez trabajadores.

En general, sobre los derechos sindicales de la persona trabajadora, se estará a lo que dispone la legislación vigente.

Artículo 12. Contratación y empleo.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen a personas de uno u otro sexo. Se fomentará la incorporación de mujeres a profesiones o categorías en las que se encuentren subrepresentadas.

Contrato a tiempo parcial:

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

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

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

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

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

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias

pactadas con un preaviso de siete días, salvo en circunstancias sobrevenidas, especiales y perfectamente justificadas, que será de tres días.

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

– La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del E. T.

– Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

– Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día, y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el artículo 12, 5 del E.T. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornadas durante un periodo mínimo de cuatro años.

h) Consolidación de horas: Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial de carácter indefinido que realicen horas complementarias en número igual o superior al 15% de su jornada ordinaria consolidarán, a petición de estas, el 50% de las realizadas en el año natural inmediatamente anterior a su solicitud, debiendo la empresa ampliar la jornada ordinaria inicialmente contratada en el porcentaje que corresponda.

Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores. Número de contratos que podrán realizarse:

En centros de trabajo hasta 5 trabajadores: 1 empleado en formación.

En centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa o ésta está acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.

Retribución:

Percibirán el salario correspondiente al nivel 4 de la tabla salarial anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contratos De Duración Determinada.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Periodo de prueba.

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

– Grupos profesionales 1 y 2 y los contratos en prácticas: tres meses.

– Resto de personal: 15 días.

Como fomento a la contratación indefinida, podrá pactarse un periodo de prueba de seis meses para los grupos 1 y 2, excepto los contratos en prácticas que serán en todo caso de tres meses, y de 15 días para el resto de personal.

Preavisos.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario, con una antelación mínima de 15 días, antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo.

En caso contrario, se le descontará al trabajador, en el momento de liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

En los contratos temporales las empresas tendrán la obligación de preavisar a las personas trabajadoras con 15 días. En caso contrario, el empresario deberá abonar los días de retraso en el preaviso, en la liquidación de finiquito de la persona trabajadora.

Entrega de los contratos.

El empresario entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 mayo pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente la mencionada copia se enviará a la Oficina de Empleo.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación del registro en los servicios públicos de empleo, la copia básica se remitirá, junto con el Contrato a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

Artículo 13.º Finiquitos.

En la liquidación de Finiquito deberá especificarse desglosado el total de los conceptos a la persona trabajadora.

Una vez firmados por la persona trabajadora el recibo de Finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. No obstante, lo anterior, la persona trabajadora dispone de un año para reclamar las cantidades que la

empresa le adeude.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de una representación legal de los trabajadores o de un representante legal del sindicato al que pertenece, en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante legal en el momento de la firma, él y la persona trabajadora podrán hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 14.º Trabajo nocturno.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno se incrementará en un 25 % sobre el valor de la hora ordinaria de cada persona trabajadora.

Se regirán por las siguientes normas.

1. Trabajando en dicho periodo nocturno hasta tres horas, la bonificación se percibirá por las horas trabajadas.

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

Artículo 15.º Licencias retribuidas.

Los trabajadores de disfrutaran veinte días de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

– Un día de permiso en el caso de que contraiga matrimonio algún familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad y afinidad.

– Cinco días laborales por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad, familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva en el mismo domicilio que requiera el cuidado efectivo de aquella por la persona trabajadora

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

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

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

– Tres días por traslado de domicilio.

– Dos días por asuntos propios al año, con comunicación a la empresa, con una antelación de cinco días y otorgándose por la empresa, por riguroso orden de petición en caso de coincidencia.

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

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

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

– El tiempo necesario para cumplir un deber de carácter público y personal.

– El tiempo necesario para asistir al Consultorio Médico por razones de enfermedad que lo justifique posteriormente con parte médico que los haya asistido.

– Los trabajadores/as podrán disfrutar del tiempo indispensable para acompañar a sus hijos menores de edad y personas dependientes del/la trabajador/a, a la asistencia sanitaria, con un máximo de 24 horas anuales adjuntando la correspondiente justificación de dicho acompañamiento.

– La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el párrafo anterior equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

– Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

– Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

– Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

– Formación Profesional: Los trabajadores que se matriculen en Cursos Oficiales de Formación Profesional, y que supongan una promoción dentro del sector, contarán con permisos retribuidos para los exámenes de evaluación, tanto parciales como finales, con posterior justificación de los mismos.

– Licencias específicas para los inmigrantes:

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

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

Grados de consanguinidad y afinidad:

1.º Grado: Padres o suegros, cónyugues e hijos.

2.º Grado: Hermanos o cuñados. Abuelos de ambos y nietos.

3.º Grado: Sobrinos y tíos de ambos.

4.º Grado: Primos.

Artículo 16.º Función del comité y delegados de personal.

La empresa reconoce la representatividad de los Comités de Empresa y delegados de Personal, en aquellas empresas que lo haya elegidos según él número de trabajadores, así como las funciones de los mismos, que necesariamente habrán de adaptarse a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 17.º Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y delegados de Personal tendrán las mismas garantías que les reconoce la legislación vigente.

Artículo 18.º Compensación económica.

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

– De sesenta a sesenta y un año, siete mensualidades.

– De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades.

– De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades.

– De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

– De sesenta y cuatro a sesenta y cinco, tres mensualidades.

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

Artículo 19.º Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de cada momento.

Artículo 20.º Absorbilidad.

Las mejoras de este convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras, que modifiquen los conceptos retribuidos especificados en el mismo.

Artículo 21.º Legislación.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22.º Indemnizaciones.

Cada empresa garantizará las siguientes indemnizaciones:

a) En caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo.

Para el año 2025: 21.033,834 €

Para el año 2026: 21.559,67 €.

b) Por muerte natural.

Para el año 2025: 3.504,07 €

Para el año 2026: 3.591,67 €.

Para lo cual se comprometen a concertar unas pólizas de seguros que comenzarán a regir a partir de la publicación en el DOE.

Artículo 23.º Ayudas de defunción.

En el caso de fallecimiento de la persona trabajadora, con una antigüedad en la empresa no inferior a un año, la

empresa quedará obligada a satisfacer a sus herederos el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 24.º Dietas.

Al personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho:

Para el año 2025, una dieta de 11.78 euros, y 5.83 euros, diarias respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa.

Para el año 2026, una dieta de 12.07 euros, y 5.98 euros, diarias respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa.

Artículo 25.º Retribuciones mínimas.

Las retribuciones económicas de este convenio son mínimas, por lo que los pactos o cláusulas más beneficiosas que se posean subsistirán para todos los trabajadores que venían disfrutándolas.

Artículo 26.º Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias: las mínimas legales indispensables.

2.º Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo y pérdidas de materias primas.

3.º La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

4.º En caso de realización de horas extraordinarias éstas se abonarán con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 27.º Antigüedad.

Serán cuatrienios del cinco, por ciento.

Las personas trabajadoras con una antigüedad de 15 o más años prestando servicio para una misma Empresa o Grupo de Empresas con la categoría de dependiente adquirirán la categoría de dependiente mayor .

Artículo 28.º Formación profesional.

Las partes firmantes conocedoras de la necesidad de una mayor formación profesional de los trabajadores, insistirán en que se les facilite la asistencia a los cursos, que dentro del Programa de Formación continua impartan sus Organizaciones Territoriales.

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

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

Formación para la promoción personal, concediendo los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con posteriores justificaciones de su presentación.

Artículo 29.º Incapacidad laboral.

Las empresas abonaran a las personas trabajadoras en situación de Incapacidad laboral, por accidente laboral o enfermedad común, las siguientes cantidades:

Por incapacidad Laboral derivada de accidente laboral, las empresas abonaran a la persona trabajadora, la parte que corresponda hasta el 100 % de la Base Reguladora, a partir del primer día de producirse la situación referida.

Por incapacidad Laboral derivada de Enfermedad Común, las empresas abonaran a la persona trabajadora el 100 % de la Base Reguladora a partir del primer día de producirse dicha situación.

Artículo 30.º Conciliación de la vida laboral y familiar.

La protección de la maternidad, se estará en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por prescripción facultativa, la mujer embarazada podrá asistir a clases de preparación al parto, que posteriormente justificará a la empresa.

Se recomienda a la empresa y trabajadores que la mujer embarazada pueda elegir su turno vacacional antes de confeccionar el oportuno calendario.

– Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la trabajadora.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Las trabajadoras embarazadas podrán disfrutar las vacaciones acumulándolas inmediatamente antes o después del proceso de IT por maternidad.

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

Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento la suspensión tendrá una duración de 19 semanas, 32 en el supuesto monoparental. La madre y el padre podrán disfrutar del permiso en caso de Nacimiento de un hijo, desde el momento del parto hasta que el menor tenga 12 meses.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse al otro progenitor.

Duración y distribución de la baja por maternidad/ paternidad.

– Nacimiento de un hijo:

Los progenitores están obligados a disfrutar de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención de los hijos.

No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del

parto.

Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas anteriormente podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

Reducción de Jornada: las Personas Trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, violencia sexual y víctima de terrorismo tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga (artículo 37.8 (nuevo)).

Cambio de centro de trabajo: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, violencia sexual y víctimas de terrorismo que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo (artículo 40. 4 (nuevo)).

Permisos: La persona trabajadora víctima de violencia de género, violencia sexual y de terrorismo, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Excedencia: Las personas trabajadoras víctima de violencia de género, violencia sexual y de terrorismo tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en

el momento de la suspensión del contrato.

Artículo 31.º Empleo personas con discapacidad.

Las empresas que empleen un número de plantilla fija que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad no inferior al dos por ciento de la plantilla.

Artículo 32.º Excedencia.

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia .

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

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

– Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

– Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Artículo 33.º Reposición de prendas.

A los trabajadores que procedan, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá, obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes y a otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Artículo 34.º Facultad de la dirección.

La organización del trabajo corresponde a la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, realización, automatización y modernización considere oportunas.

Cuando estos hechos supongan modificaciones esenciales de las condiciones de trabajo que no fueran aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y de acuerdo con él artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.º Definición de las categorías profesionales.

Las definiciones de las Categorías Profesionales son las que se aparecen en el anexo III de este convenio.

Artículo 36.º Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por los representantes, uno de cada organización Sindical CCOO y UGT, y uno por cada organización empresarial firmante, que podrán ir acompañados de los asesores que estimen.

De igual forma la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de conflictos determinados.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, para dar soluciones a cuantas cuestiones o conflictos, individuales o colectivos, le sea sometidos por las partes, en la aplicación del convenio.

1. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia practica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Como tramite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligaran a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello fuera posible mita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4.º sin que haya emitido resolución.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d), del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptaran la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Una exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Las razones y fundamentos que entiendan la asistencia al proponente.

c) La propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no excederá de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o, si fuera posible, emitir el oportuno dictamen, transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio de esta comisión se fija en las direcciones de las organizaciones firmantes:

– Por UGT: C/ Cardenal Carvajal 2, 2ª planta. Badajoz.

– Por CCOO: Avenida Juan Carlos I, 41. Mérida.

– Por COEBA: C/ Castillo de Feria, s/n. (06006). Badajoz.

– Por AECABA: Calle Menacho, n.º 13 Badajoz.

Artículo 37.º Adhesión al ASEC.EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán en los términos previstos en SEC-EX y su Reglamento de aplicación a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura,

siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

d) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

e) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constata- das que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

f) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

g) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por él artículo 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 38.º Prevención de riesgos laborales, salud laboral.

Las empresas garantizarán la salud y seguridad de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere de una correcta planificación anual de las acciones preventivas, fundamentadas en la evaluación de riesgo, y su correspondiente planificación, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud, así como los delegados de prevención, tendrán las garantías y competencias que se establezcan en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones en la materia.

Se consideran riesgos laborales evaluables los riesgos psicosociales, estableciéndose por tanto el compromiso de su evaluación y aplicación de las medidas preventivas oportunas. El método de evaluación debe ser consensuado con la representación sindical.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La persona trabajadora que no pueda prestar el rendimiento normal en su categoría profesional por razón de deficiencia física o psíquica, tendrá prioridad para que la empresa le asigne un puesto de trabajo adecuado a

sus capacidades sin merma salarial.

Las empresas adoptarán las medidas oportunas para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a las personas trabajadoras con discapacidad física, eliminando las barreras y obstáculos que impidan o dificulten su movilidad.

Aquellas personas trabajadoras y/o grupos de trabajadores que por sus características persona- les u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, facilitando la reubicación de estos/as a otros puestos dentro de la organización de la misma categoría profesional libres de los efectos negativos para su salud encontrados; así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

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

Asimismo, las empresas están obligadas a que todas las personas trabajadoras a su servicio reciban a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto de trabajo, así cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se produzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Acoso Laboral:

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

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

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

Artículo 39.º Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza,

religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

– Planes de igualdad.

– Acceso al empleo.

– Estabilidad en el empleo.

– Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

– Formación y promoción profesional.

– Ambiente laboral exento de acoso sexual.

– Planes LGTBI.

Planes de igualdad.

Para las empresas que tengan 50 o más trabajadores se establece el deber de negociar, conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, planes que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acceso al empleo.

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

Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabaja- doras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

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

Formación y promoción profesional.

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

Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Planes LGTB.

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

– Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

– Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

– Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.

– Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.

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

– Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

– Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.

– El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Artículo 40.º Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos , se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

– Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión),

temperatura extrema (calor, frío).

– Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo).

– Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, fuego, incendio).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):

https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos.

En materia de temperaturas extremas, el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIS, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

– Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.

– Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).

– Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado en cada empresa deberá contener:

– En qué condiciones se activará el procedimiento.

– Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.

– Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

Artículo 41.º Planes de movilidad sostenible al trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio, tendrán el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Así, conforme a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, en el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de dicha ley, las empresas afectadas por el presente convenio deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración

competente en materia de transportes y movilidad.

ANEXO I.- Tabla salarial años 2025-2026.

GRUPO	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE MES AÑO 2025	SALARIO BASE MES AÑO 2026
II	DEPENDIENTE/A	1059.47	1085.96
	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1059.47	1085.96
	MOZO/A	1059.47	1085.96
	VIGILANTE (10% + DEL SALARIO)	1190.39	1220.15
III	VIAJANTE	1066.74	1093.41
	OFICIAL DE PRIMERA	1066.74	1093.41
IV	CONTABLE	1100.46	1127.98
	CAJERO	1100.46	1127.98
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1100.46	1127.98
	ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO	1100.46	1127.98
	DEPENDIENTE/A MAYOR	1210.51	1240.77
V	TITULADO SUPERIOR	1337.46	1370.90
	TITULADO GRADO MEDIO	1337.46	1370.90
	DIRECTOR/A MERCANTIL	1337.46	1370.90
	GERENTE	1337.46	1370.90
	JEFE DE PERSONAL	1337.46	1370.90
	ENCARGADO GENERAL	1337.46	1370.90

ANEXO II.- Definición de las categorías profesionales a las que deberá aplicar el Convenio Colectivo del Calzado.

Dependiente:

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

Auxiliar Administrativo:

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

Mozo/a:

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

Vigilante:

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

Viajante:

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

Oficial de Primera:

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

Contable:

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

Cajero/a:

Se incluye en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en la anterior definición.

Oficial Administrativo:

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

Dependiente Mayor:

Es el empleado mayor de veintidós años encargos de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y que por su capacitación se hace acreedor a esta categoría diferenciado del dependiente.

Encargo de Establecimiento:

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

Titulado Superior:

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

Titulado de Grado Medio:

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

Director Mercantil y Gerente:

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

Jefe de Personal:

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

Encargado General:

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

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE CALZADO, ARTICULOS DE PIEL Y ARTICULOS DE VIAJE DE BADAJOZ					
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 151 - Viernes, 3 de agosto de 2018)					
Artículo 8.º Jornada laboral					
Tendrá una duración de ... en cómputo anual de	1810	horas.			
ANEXO I.- Tabla salarial comercio años 2018-2019-2020					
CATEGORÍAS PROFESIONALES CONVENIO DE COMERCIO DE CALZADO PROVINCIA DE BADAJOZ AÑOS 2018-2019-2020		SALARIO BASE AÑO 2018	SALARIO BASE AÑO 2019	SALARIO BASE AÑO 2020	
	APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	710,45	721,82	734,81	
II	DEPENDIENTE	897,54	911,90	928,31	
	AUX. ADMINISTRATIVO	897,54	911,90	928,31	
	MOZO	897,54	911,90	928,31	

	VIGILANTE (10 % + DEL SALARIO)	1.008,45	1.024,59	1.043,03	
III	VIAJANTE	903,70	918,16	934,69	
	OFICIAL DE PRIMERA	903,70	918,16	934,69	
IV	CONTABLE	932,27	947,19	964,23	
	CAJERO	932,27	947,19	964,23	
	OFICIAL ADMVO	932,27	947,19	964,23	
	ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	932,27	947,19	964,23	
	DEPENDIENTE MAYOR	1.025,49	1.041,90	1.060,65	
V	TITULADO SUPERIOR	1.133,05	1.151,18	1.171,90	
	TITULADO GRADO MEDIO	1.133,05	1.151,18	1.171,90	
	DIRECTOR MERCANTIL	1.133,05	1.151,18	1.171,90	
	GERENTE	1.133,05	1.151,18	1.171,90	
	JEFE DE PERSONAL	1.133,05	1.151,18	1.171,90	
	ENCARGADO GENERAL	1.133,05	1.151,18	1.171,90	
\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 125 - Martes 1 de julio de 2025)					
Código	06000965011997				
Artículo 5.º Gratificaciones extraordinarias					

Derecho	3	gratificaciones extraordinarias			
Paga Extra de Julio	en julio	una mensualidad			
Paga Extra de diciembre	en diciembre	una mensualidad			
Paga de Marzo	dentro del primer trimestre	una mensualidad			
Artículo 6.º Vigilante					
trabajos de vigilancia en tiendas o almacenes aumento del	10,00 %				
Artículo 8.º Jornada de trabajo					
de	1792	horas en cómputo anual			
Artículo 14.º Trabajo nocturno					
se incrementará en	25,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria			
Artículo 22.º Indemnizaciones					
En caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo					
Para el año 2021:	18706				
Para el año 2022:	19267,64				

Para el año 2023:	19845,67				
Para el año 2024:	20441,04				
Por muerte natural					
Para el año 2021:	3116,35				
Para el año 2022:	3209,85				
Para el año 2023:	3306,14				
Para el año 2024:	3405,32				
Artículo 24.º Dietas					
Para el 2021					
dieta de	10,48	euros			
media dieta	5,18	euros			
Para el 2022					
dieta de	10,8	euros			
y media dieta	5,33	euros			
Para el año 2023					
dieta de	11,12	euros			
y media dieta	5,5	euros			
Para el año 2024					
dieta de	11,45	euros			
y media dieta	5,67	euros			
Artículo 26.º Horas extraordinarias					
recargo del	75,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria			
Artículo 27.º Antigüedad					

cuatrienios del	5,00 %				
ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑOS 2021-2022-2023-2024					
GRUPO	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE MES AÑO 2021	SALARIO BASE MES AÑO 2022	SALARIO BASE MES AÑO 2023	SALARIO BASE MES AÑO 2024
II	DEPENDIENTE/A	942,24	970,50	999,62	1.029,61
	AUX. ADMINISTRATIVO/A	942,24	970,50	999,62	1.029,61
	MOZO/A	942,24	970,50	999,62	1.029,61
	VIGILANTE (10% + DEL SALARIO)	1.058,68	1.090,44	1.123,15	1.156,84
III	VIAJANTE	948,71	977,17	1.006,48	1.036,68
	OFICIAL DE PRIMERA	948,71	977,17	1.006,48	1.036,68
IV	CONTABLE	978,70	1.008,06	1.038,30	1.069,45
	CAJERO	978,70	1.008,06	1.038,30	1.069,45
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	978,70	1.008,06	1.038,30	1.069,45
	ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO	978,70	1.008,06	1.038,30	1.069,45
	DEPENDIENTE/A MAYOR	1.076,56	1.108,86	1.142,12	1.176,39
V	TITULADO SUPERIOR	1.189,47	1.225,16	1.261,91	1.299,77
	TITULADO GRADO MEDIO	1.189,47	1.225,16	1.261,91	1.299,77
	DIRECTOR/A MERCANTIL	1.189,47	1.225,16	1.261,91	1.299,77
	GERENTE	1.189,47	1.225,16	1.261,91	1.299,77
	JEFE DE PERSONAL	1.189,47	1.225,16	1.261,91	1.299,77
	ENCARGADO GENERAL	1.189,47	1.225,16	1.261,91	1.299,77