



# Convenio Colectivo Comercio del Mueble de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	50000295011982	ACTUALIZACIÓN	2026/04/18
VIGENCIA	2025/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 7 R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-del-mueble-de-zaragoza/">https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-del-mueble-de-zaragoza/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Mueble. Última actualización a: 18-04-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2025. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 7 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 2 - 03/01/2026)

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo del sector del Comercio del Mueble.

VISTO el texto del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble de la provincia de Zaragoza, para el año 2025 (código de convenio 50000295011982), suscrito el día 27 de octubre de 2025, de una parte por ACOMZA (Asociación de Comerciantes de Muebles de Zaragoza y Aragón) y el consejo de comercio de CEPYME Zaragoza, en representación de las empresas del sector y de otra por UGT, FETICO, CC.OO y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 4 de noviembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. - Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 8 de diciembre de 2025. - La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.



# **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DEL MUEBLE DE ZARAGOZA PARA EL AÑO 2025.**

## **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente convenio afecta a los empresarios y trabajadores cuya actividad sea la del comercio del mueble, y como ámbito territorial, está encuadrado en la provincia de Zaragoza.

## **Artículo 2. Vigencia del convenio.**

El presente convenio, entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, teniendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2025, y terminando su vigencia el 31 de diciembre del 2025, si bien la jornada laboral pactada coincidirá con la vigencia del convenio.

## **Artículo 3. Autodenuncia del convenio.**

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia, el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio, en cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

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.

## **Artículo 4. Control-obligatoriedad.**

El presente convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que, si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se les reconozca el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.



## **Artículo 5. Unidad del convenio.**

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador, en su respectiva categoría; por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse.

## **Artículo 6. Compensación.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

En lo económico para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

## **Artículo 7. Absorción.**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se consideran absorbidas.

## **Artículo 8. 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, debiendo adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de siete días desde su recepción.

B) 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.

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

Composición: La comisión estará compuesta por seis 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: ACOMZA, plaza de Roma, bloque F1, 2.ª planta de Zaragoza.

Consejo comercio de CEPYME Zaragoza: Plaza de Roma, bloque F1, 2.ª planta de Zaragoza, CC.OO., paseo de la Constitución 12, 4.ª planta de Zaragoza, UGT calle Joaquín Costa, 1-3.ª planta de Zaragoza, OSTA calle Pablo Remacha, 9 de Zaragoza y FETICO calle Coso, 24-32, 2.º piso de Zaragoza. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

## **Artículo 9. Gratificaciones.**

Las gratificaciones de julio y Navidad se abonarán con fecha 15 de julio y 15 de diciembre de cada año, con el equivalente al importe de una mensualidad a salario base más complemento “ad personam”, cada una de ellas, de acuerdo con las tablas del convenio.

Se concede una paga anual denominada de octubre, consistente en una mensualidad del salario base establecido en convenio, haciéndose efectiva a todo el personal el día 11 de octubre de cada año.

Se concede una paga anual denominada de marzo, consistente en una mensualidad del salario base establecido en convenio, haciéndose efectiva a todo el personal el día 15 de marzo de cada año.

El importe de estas gratificaciones podrá prorratearse a lo largo del año por acuerdo entre empresa y trabajador.

## **Artículo 10. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta y uno días naturales de vacaciones al año, pudiendo, de acuerdo con la empresa y el trabajador, fraccionarlos, siempre y cuando se concedan veintiuno días continuados, de junio a septiembre, ambos inclusive.

La trabajadora podrá acumular al periodo de vacaciones de forma consecutiva al periodo de maternidad y al permiso por lactancia.

Si el trabajador presta servicio en dos empresas, las vacaciones coincidirán con la de la empresa donde realice mayor jornada.

## **Artículo 11. Antigüedad.**

Las partes firmantes acuerdan que con efectos del 30 de junio de 1999 quede congelado el actual complemento de antigüedad, todo ello en consonancia con lo dispuesto en el art. 25 y concordantes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que permite disponer a las partes de tal complemento salarial.

En su sustitución se establece un complemento “ad personam” que recoja la cuantía que a la fecha citada (30



de junio de 1999) viniera percibiendo cada trabajador con carácter individual por el concepto de antigüedad. Incrementada, si procediese, por la parte de cuatrienio en tránsito de devengo, a razón de 0,10% por mes transcurrido desde la fecha de inicio del devengo hasta el 30 de junio de 1999.

Dicho complemento "ad personam" no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, revalorizándose anualmente a partir del 1 de enero del 2000 a razón del I.P.C. real del año anterior.

En consecuencia, el personal afectado por el presente convenio, no devengará nuevas cuantías derivadas del anterior complemento de antigüedad, y el personal de nueva entrada no percibirá cantidad alguna por tal concepto.

## **Artículo 12. Jornada de trabajo y horario laboral.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1.788 horas en cómputo anual.

Cuando en la jornada matinal se trabajen más de cinco horas continuadas, se concederá un descanso de quince minutos, computándose como tiempo trabajado.

El horario laboral se pactará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respetándose a éstos la festividad del sábado por la tarde.

No obstante, previo acuerdo entre la empresa y los vendedores, se podrá pactar la ampliación del horario de trabajo a la tarde del sábado.

Para los trabajadores afectos a almacén y reparto, la jornada semanal se entenderá la comprendida entre lunes y viernes, ambos inclusive.

El Sábado Santo se considerará festivo a efectos laborales, aunque, no obstante, los empresarios podrán arbitrar las medidas necesarias para mantener abiertos sus establecimientos.

Todos/as los/as trabajadores/as del sector tendrán derecho al disfrute, como mínimo de cuatro fines de semana (sábado y domingo), en el año natural.

Para solicitar el disfrute de estos fines de semana, el trabajador procederá según las siguientes pautas:

- La distribución de los fines de semana, se efectuará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.
  - Para el disfrute de estos días, el trabajador/a, lo solicitará con al menos siete días de antelación.
  - Los fines de semana que coincidan con vacaciones, no se restarán de los fines de semana que establece este artículo.
  - La empresa se reserva el derecho de retirar del calendario laboral, los fines de semana que dificulten la organización del trabajo en el establecimiento.
- En este sentido se pueden enumerar las siguientes circunstancias, entre otras:
- Los periodos de rebajas y de ventas promocionales.
  - Los días de aperturas comercial en festivos autorizados por el Gobierno de Aragón o por la autoridad competente en la materia.



-Los periodos de disfrutes de vacaciones del personal de las tiendas, a los efectos de garantizar la apertura.

Distribución irregular de tiempo de trabajo efectivo diario; y flexibilización.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario será de nueve horas máximo, respetando el descanso de doce horas entre jornadas de trabajo, mientras no sea modificado por el Estatuto de los Trabajadores.

Flexibilidad: Las empresas podrán flexibilizar el porcentaje que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores de la jornada anual de cada trabajador y que, en este momento, se cifra en noventa horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. La aplicación de la flexibilidad diaria a los trabajadores a tiempo parcial no podrá suponer en ningún caso una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las nueve horas diarias de trabajo efectivo respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos.

Estas horas, deberán compensarse con descanso preferentemente en jornadas completas durante el trimestre siguiente, solicitando el trabajador con quince días de antelación su disfrute. El plazo máximo para la compensación de las referidas horas finalizará el último día del trimestre siguiente a aquél en que se produjo la realización de las mismas. El cómputo de las horas de flexibilización será en todo caso por año natural.

Para los trabajadores en situación de guarda legal no será de aplicación la flexibilización, salvo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Trimestralmente se planificará, y se entregará al trabajador/a en cada centro, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día, será considerado como hora extra salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista, que deberá preavisarse al trabajador con siete días de antelación al momento de su realización.

### **Artículo 13. Prestación por invalidez o muerte.**

Si por consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional derivara una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 30.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional sobreviniera la muerte, la empresa abonará la cantidad de 35.000 euros a tanto alzado y por una sola vez a los beneficiarios del mismo, o en su defecto la viuda o derechohabientes en las mismas condiciones que el párrafo anterior.

Para cubrir estas prestaciones, que no serán acumulables, las empresas afectadas por el presente convenio, suscribirán una póliza de seguro de la que tendrán una copia a disposición de los trabajadores.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la publicación del presente convenio y seguirá vigente hasta la publicación del siguiente, manteniéndose hasta entonces las cantidades vigentes en el convenio anterior.



## **Artículo 14. Retribuciones.**

Las retribuciones serán las que se determinan en las tablas salariales que acompañan al siguiente convenio. Para el año 2025 se incrementarán las tablas salariales del 2024 con un incremento sobre el salario base, COR y plus de transporte del 3%. Los atrasos dimanantes de la aplicación de este convenio podrán ser abonados por las empresas en un plazo máximo de tres meses desde la publicación de dicho convenio en el boletín oficial correspondiente.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2026.

## **Artículo 15. Carencia de otras retribuciones.**

Se establece en el presente convenio que aquellos trabajadores que perciban en sus empresas únicamente el salario base del convenio, más “ad personam” en caso de corresponderles, serán retribuidos además por cada día efectivo de trabajo con el importe del 15% de su salario base diario, y por el concepto que se pacta de “Carencia de otras retribuciones”, calculado sobre las tablas salariales del presente convenio.

La empresa que abone cualquier otra retribución distinta del salario base, excepción hecha del complemento “ad personam”, no vendrá obligada a pagar dicho concepto, sino hasta la diferencia en su caso entre el conjunto de aquellas retribuciones y lo anteriormente establecido.

En aquellas empresas que tengan implantado un sistema de incentivos, o similar, o en las que en el futuro se establezcan, si un trabajador no acepta la ejecución de su trabajo dentro de tal sistema, perderá el derecho a la percepción de la “Carencia de otras retribuciones”.

## **Artículo 16. Plus de transporte.**

Este concepto se incrementará, durante la vigencia de este convenio, en igual medida que las retribuciones. Así, se establece para 2025 en 4,97 euros por día trabajado. Se aplicará el mismo criterio de incremento que se ha acordado en el art. 14 del presente convenio.

## **Artículo 17. Dietas, salidas y viajes.**

El personal al que se 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.



## **Artículo 18. Retirada del permiso de conducir.**

Cuando a un conductor, viajante o corredor de plaza, le sea retirado temporalmente el carné de conducir, la empresa proporcionará a dicho conductor, un puesto de trabajo en la misma, percibiendo en este tiempo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

Este artículo tendrá vigencia siempre que la retirada del carné sea como consecuencia de accidente o falta ocurrida conduciendo el vehículo de la empresa, y ejerciendo su trabajo, y que no sea por negligencia que esté calificada como falta grave.

## **Artículo 19. Uniforme de trabajo.**

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes y/o equipos, en concepto de útiles de trabajo, de los conocidos y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando, siendo su uso obligatorio por parte de los trabajadores.

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

## **Artículo 20. Revisión médica.**

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, las empresas afectadas por el presente convenio, someterán a sus trabajadores a una revisión médica anual. Las empresas podrán determinar que dicha revisión se efectúe en la mutua con la que tengan concertados los servicios médicos. Todos los reconocimientos médicos serán considerados tiempo de trabajo efectivo y retribuidos, salvo que el Estatuto de los Trabajadores determine lo contrario.

## **Artículo 21. Embarazo.**

Durante la vigencia de este convenio, y faltando acuerdo entre la empresa y la mujer trabajadora, la comisión paritaria establecida en el artículo 8, podrá reunirse para valorar la posibilidad de cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada cuyas circunstancias de su gestación le impidan realizar su trabajo habitual.

En el momento en que la trabajadora comunique a la empresa que está embarazada, la empresa trasladará a ésta el contacto del servicio de prevención de riesgos laborales, para que la trabajadora pueda solicitar la información sobre el procedimiento a seguir sobre suspensión del contrato por riesgo de embarazo.



## **Artículo 22. Permiso parental y por maternidad.**

Los trabajadores/as, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, podrán solicitar un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tal y como se regula en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que este sea solicitado con una antelación mínima de dos meses, debiendo solicitar con una antelación de dos meses la reincorporación a la empresa al finalizar dicho período de excedencia.

## **Artículo 23. Lactancia.**

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, al principio o al final de la jornada. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo con la misma finalidad, por la acumulación en jornadas completas; en este caso las jornadas de reducción ascenderán a trece días laborables, de conformidad con la actual redacción del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 24. Parejas convivientes.**

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderá también a las parejas que convivan en común y acrediten fehacientemente dicha convivencia mediante el pertinente certificado de inscripción expedido por el Registro Oficial de Parejas de Hecho, o por certificado de empadronamiento o de convivencia conjunta, o por certificado de descendencia común, o por documento público firmado ante Notario.

## **Artículo 25. Acoso laboral y moral.**

Las partes estiman que la existencia de acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención en tareas, etc.), pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo repercutiendo en los otros trabajadores.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención tendrán en cuenta dichas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.



Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Las partes firmantes se comprometen a trabajar por la prevención en torno al acoso sexual y moral. En este sentido se deberán evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones.

## **Artículo 26. Licencias retribuidas.**

Los trabajadores afectados por este convenio podrán disfrutar de licencia retribuida el día de la boda de padres, hijos o hermanos del trabajador, previa justificación ante la empresa, y solicitándolo con una antelación de siete días como mínimo.

El cómputo de los permisos retribuidos por matrimonio, accidente o enfermedad graves o fallecimiento de un familiar comenzará el primer día laborable a partir del hecho causante si este coincidiese en día no laborable. Se entenderá así mismo este inicio del cómputo, referenciado en el párrafo anterior, cuando el trabajador haya finalizado su jornada.

## **Artículo 27. Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores afectados por este convenio podrán disfrutar hasta dos días de licencia no retribuidos al año, solicitándolo a la empresa con una antelación mínima de siete días, no pudiendo ser solicitados en puentes, en días anteriores o posteriores a días festivos, ni a principio o final de vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador, estos dos días podrán fraccionarse en cuatro medias jornadas.

Los trabajadores afectados por este convenio, podrán disfrutar de un día de licencia no retribuida por boda fuera de la provincia de padres, hijos o hermanos del trabajador, previa justificación ante la empresa y solicitándolo con una antelación de siete días como mínimo.

Las empresas podrán conceder a sus trabajadores licencias no retribuidas en circunstancias especialísimas de enfermedad de hijos u otras similares, que hagan conveniente su concesión.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario, para el acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, hijas/os menores, hijas/os con discapacidad, y padres o madres que no puedan valerse por sí mismas/os, a visita médica del facultativo de cabecera o especialista, debidamente justificado.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario, para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el ministerio de Educación y Ciencia, siempre que la titulación esté relacionada con las actividades del ámbito funcional del presente convenio. Sera necesario aportar justificante del centro o profesor, indicando el horario del examen.



Los trabajadores dispondrán del tiempo indispensable, previo aviso y posterior justificación, para la realización de gestiones de carácter personal ante organismos públicos, tales como: el Registro Civil, INSALUD, IASS, Registro de la Propiedad, notarios, fedatarios públicos, policía, etc.

En caso de negativa empresarial, se someterá la cuestión a la comisión paritaria del convenio.

La empresa deducirá de los haberes del trabajador solicitante las partes proporcionales correspondientes a salario, vacaciones, pagas extraordinarias, seguridad social y demás emolumentos que componen la retribución del trabajador.

## **Artículo 28. Formación.**

Es objetivo prioritario de la Asociación de Comerciantes de Muebles de Zaragoza (ACOMZA) la formación continuada de los trabajadores integrantes del sector.

ACOMZA, en colaboración con distintos organismos, organizará y patrocinará los cursos necesarios y en las especialidades que se requieran, para satisfacer las necesidades del sector y adecuar a los trabajadores del mismo al cambio y evolución constante que se produzca; así como facilitar a través de la formación, la incorporación de nuevos trabajadores.

Como principios rectores generales de esta materia en el sector, se tienen entre otros:

La política formativa en el sector tiene que entenderse como derecho y como deber.

La participación activa en aquellos modelos que apuesten por la formación continua resulta necesaria para el desarrollo y consecución de un empleo estable y de calidad.

Las empresas tienen que garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como a su proyección en el desarrollo profesional.

La dirección de la empresa fijará el alcance y los contenidos de la formación a incluir en su Plan Formativo, los cuales comunicará a petición de la representación legal de los trabajadores de la empresa, en su caso.

En función del calendario establecido para la realización de los cursos, empresas y trabajadores fijarán la forma de asistencia a los mismos.

Ambas partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una comisión de formación.

Aquellas empresas que utilicen fondos públicos, estarán obligadas a la creación de una comisión de formación para realizar una planificación y seguimiento.

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las obligaciones empresariales en esta materia serán:

- Participar en alguna organización empresarial representativa del sector de comercio del mueble, que colabore activamente en el desarrollo de los planes formativos del sector del comercio del mueble.
- Facilitar la participación de los trabajadores en planes individuales de formación continua, promovidos por los sindicatos más representativos del sector del comercio del mueble Todo ello sin perjuicio de la aplicación del



artículo 23 del estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 29. Compromiso de empleo.**

Todas las empresas deberán tener al menos un 50% de su plantilla indefinida, y las empresas de cuatro o más trabajadores deberán tener al menos el 75%, salvo los tres primeros años de existencia de la empresa.

La determinación de la plantilla media de las empresas se realizará el 1 de enero de cada año, tomando como referencia el año inmediatamente anterior.

Para calcular el número mínimo de trabajadores fijos habrá que aplicar el porcentaje del 50% sobre dicha plantilla media.

El resultado de dicha operación se aproximará al número entero más próximo, aplicándose el inferior en caso de equidistancia.

## **Artículo 30. Incapacidad temporal.**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo abonarán a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, incluyendo los accidentes in itinere, las diferencias entre las prestaciones públicas a cargo de la Seguridad Social y el cien por cien del salario real de las personas trabajadoras, en concepto de complemento de incapacidad temporal

En caso de situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común desde el día 1.º hasta el 20.º se estará a lo dispuesto por el Régimen General previsto en el vigente Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad. Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común la diferencia entre la prestación a cargo de la entidad aseguradora de la contingencia y el 95% del salario del trabajador desde el día 21.º al 90.º y el 90% del día 91.º al 180.º, en cada proceso de incapacidad.

Cualquier otra situación de incapacidad temporal no contemplada en los párrafos anteriores se regirá por lo dispuesto en el Régimen General de la Seguridad Social.

## **Artículo 31. Fomento de la contratación indefinida.**

En lo relativo a la conversión en indefinidos de los contratos de trabajo temporales, se pacta expresamente, que dicha transformación se pueda continuar realizando.



## **Artículo 32. Contrato temporal por circunstancias de la producción.**

Los contratos temporales por circunstancias de la producción se podrán ampliar en su duración de seis a doce meses, en un periodo de referencia de dieciocho meses, para la categoría de vendedores, siempre que la empresa tenga un 60% al menos de plantilla fija.

## **Artículo 33. Contratos a tiempo parcial.**

En los contratos a tiempo parcial con jornada igual o inferior a cuatro horas diarias, estas se realizarán preferentemente de forma continuada.

## **Artículo 34. Solución extrajudicial de conflictos.**

Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

## **Artículo 35. Finiquitos.**

A la finalización de la relación laboral la empresa entregará a los trabajadores un borrador de finiquito con una antelación mínima de siete días debiendo especificar clara e individualmente los conceptos que forman parte del mismo. El plazo de antelación estará sujeto a variaciones en función de los días que falten para la baja del trabajador.

## **Artículo 36. Salud laboral y medio ambiente.**

Las empresas se encargarán de formar a sus trabajadores en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere, y realizarán la evaluación de riesgos que pudieran existir.

## **Artículo 37. Inaplicación de las condiciones del convenio.**

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 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. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración, así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los



salarios en el boletín oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

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

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

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

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no han 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), en caso de no llegarse a acuerdo en la mediación, las partes se someterán obligatoriamente al arbitraje del SAMA.

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la vuelta a las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

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

## **Artículo 38. Horas extras.**

El precio de las prolongaciones y/o exceso de jornada queda establecido en 10,75 euros/hora, que será aplicable durante toda la vigencia del presente convenio. Dicho precio tiene el carácter de garantía mínima para todas las categorías del convenio, de modo que se mantendrá el precio acordado o existente que se viniera percibiendo hasta la fecha cuando sea de cuantía superior.



## **Artículo 39. Plan de igualdad.**

Las organizaciones firmantes de este convenio asumen en su integridad el principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación, reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en concordancia con el desarrollo que en la materia ha establecido el Real Decreto legislativo 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y lo que establezca el acuerdo Marco del Comercio-AMAC en vigor.

Para desarrollar esta materia, las partes firmantes comparten el compromiso de elaborar un “Plan de Igualdad Base”, a este efecto la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de igualdad y procederá a desarrollar lo que en el mencionado AMAC se determine a nivel sectorial.

La comisión de igualdad trabajara en los anexos tipo a seguir por las empresas, de acuerdo a la legislación vigente para la elaboración de los planes de igualdad:

- Modelo de cuestionario de diagnostico
- Modelo de informe de diagnostico
- Modelo de plan de igualdad
- Modelo de informe de acciones a tomar y/o seguimiento de las mismas

## **Artículo 40. Violencia de género.**

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

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

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

Las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso no retribuido



debidamente justificadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Tal como se regula en el artículo 23 de la Ley 1/2004, la situación condición de víctima de violencia se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

## **Artículo 41. Crédito sindical.**

Podrán acumularse las horas de los miembros del comité y delegados y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, con una planificación trimestral entre trabajadores de la misma candidatura, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

A este efecto, los miembros del comité de empresa y/o delegados/as de personal deberán comunicar de manera fehaciente mediante certificación expedida por la organización sindical correspondiente dicha acumulación del crédito horario con carácter previo a la dirección de la empresa, con los siguientes plazos de preaviso:

Acumulación trimestral: preaviso de treinta días naturales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados o afectadas, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados o delegadas de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

## **Cláusula adicional primera**

---

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

## **Cláusula adicional segunda**

---

En consecuencia con lo preceptuado en el vigente 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, la remuneración por los conceptos salariales pactados es la que figura en el anexo de tablas salariales, para cada categoría profesional, cómputo



que incluye el salario base, C.O.R., las gratificaciones extraordinarias, la paga de marzo, y la de octubre, correspondiente a una jornada laboral anual establecida para cada año en el presente convenio.

## **Disposición final**

---

En lo no dispuesto por el presente convenio se estará a lo preceptuado por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y al acuerdo marco de comercio.

## **ANEXO I.- TABLAS SALARIALES.**

---



**TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025**  
**Resultantes de aplicar un 3% a las tablas del 2024**

	<b>Base Salarial</b>	<b>COR</b>	<b>Plus de Transporte</b>	<b>Retribución Anual Estimada</b>
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>				
Titulado Grado Superior	1466,84	7,34	5,15	25435,45
Titulado Grado Medio	1369,11	6,84	5,15	23739,16
Ayudante Tecnico Sanitario	1148,98	5,74	5,15	19922,87
<b>PERSONAL MERCANTIL</b>				
Director	1711,35	8,55	5,15	29674,22
Jefe de División	1466,84	7,34	5,15	25435,45
Jefe de Personal	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Jefe de Compras	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Jefe de Ventas	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Encargado General	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Jefe de Sucursal	1271,30	6,36	5,15	22044,94
Jefe de Almacén	1271,30	6,36	5,15	22044,94
Jefe de Grupo,	1148,98	5,74	5,15	19922,87
Jefe de Sección Mercancías	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Encargado de Establecimiento				
Vendedor, comprador, subastero	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Interprete	1026,81	5,14	5,15	17806,55
<b>OTRO PERSONAL MERCANTIL</b>				
Viajante	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Corredor de plaza	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Dependiente	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Dependiente mayor	1150,23	5,76	5,15	19946,19
Ayudante	1026,81	5,14	5,15	17806,55
<b>PERSONAL TECNICO NO TIUTLADO</b>				
Director	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Jefe de División	1369,11	6,84	5,15	23739,16
Jefe Administrativo	1369,11	6,84	5,15	23739,16
Secretario	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Contable	1075,67	5,14	5,15	18588,22
Jefe Sección Administrativa	1148,98	5,74	5,15	19922,87
Contable, Cajero	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Oficial Admtvo., Operador	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Oficial Admtvo., Perforista	1026,81	5,14	5,15	17806,55



**TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025**  
**Resultantes de aplicar un 3% a las tablas del 2024**

	<b>Base Salarial</b>	<b>COR</b>	<b>Plus de Transporte</b>	<b>Retribución Anual Estimada</b>
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>				
Jefe Sección Servicios	1148,98	5,74	5,15	19922,87
Dibujante	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Escaparatista	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Cortador	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Jefe de Taller	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Capataz	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Profesional de Oficio 1a	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Profesional de Oficio 2a	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Profesional de Oficio 3a	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Ayudante de Montaje	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Delineante	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Visitador	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Rotulista	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Ayudante de Cortador	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Ascensorista	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Telefonista	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Mozo	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Empaquetadora o Embaladora	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Mozo Especializado	1026,81	5,14	5,15	17806,55
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>				
Conserje	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Cobrador	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Vigilante, Sereno, Ordenanza	1026,81	5,14	5,15	17806,55

## **ANEXO II.- 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.

#### 1. 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.

#### 2. 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.

#### 3. 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.

#### 4. 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.

#### 5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos 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.



Sexto. 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.

#### 6. 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 considerados como faltas muy graves.

#### 7. DEFINICIONES.

Orientación sexual.

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede 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 autodefine, 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 cualquiera 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 interseccional.

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.

## 8. 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 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, en todo caso la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a lo recogido en los siguientes apartados:

### SECCIÓN I: APARTADOS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

-Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

-Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

-Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta



confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

-Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

-Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

-Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

-Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días laborables acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

-Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

-No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.



Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

## SECCIÓN II: MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

### 1. Declaración de principios:

La empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (NOMBRE DE LA EMPRESA).

(NOMBRE DE LA EMPRESA), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (NOMBRE DE LA EMPRESA) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (NOMBRE DE LA EMPRESA), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (NOMBRE DE LA EMPRESA) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

### 2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa,



independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

### 3. Principios rectores:

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

### 4. Procedimiento de actuación:

#### 4.1 Comisión instructora:

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad y no discriminación y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBI, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.



Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de (estipular plazo acordado, se recomienda no exceder los 3 días laborables) días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBI. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio fiscal.

#### 4.2 El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación.

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO] es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y (NOMBRE DE LA EMPRESA) garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.



A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, (NOMBRE DE LA EMPRESA) habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora. Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

#### 4.3 La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de (indicar plazo estipulado, se recomienda no exceder los siete días laborables) días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la



solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### 4.4 Procedimiento formal.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBI durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

-Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y



libertades de las personas LGTBI, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

-Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBI, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de (estipular plazo) días laborables acordados (se recomienda no exceder los diez días laborables). De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado.

##### 5. Resolución del expediente de acoso.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de (estipular plazo) días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) procederá a:



1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.
2. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.
3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación. En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

#### 6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a (indicar el periodo estipulado, se recomienda no sobrepasar los 30 días naturales) días naturales, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia.
2. Reunión de la comisión instructora.

Plazo: (especificar) días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación.

#### 3. Fase preliminar.

Plazo: (especificar) días laborables.



4. Procedimiento formal.

Plazo: (especificar) días laborables prorrogables por (especificar) días laborables.

5. Resolución del expediente de acoso.

Plazo: (especificar) días laborables.

6. Seguimiento.

Plazo: (especificar) días laborables.

7. Duración obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor e (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (INDICAR CANAL DE COMUNICACIÓN) y su vigencia será (INDICAR, recomendamos indefinida) pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.





### **Modelo de denuncia**

#### **DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE DE LOS HECHOS**

- PERSONA AFECTADA:
- OTRAS\* (ESPECIFIQUE):

\*En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo

#### **DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO**

NOMBRE:  
APELLIDOS:  
DNI:  
PUESTO:  
TIPO DE CONTRATO O VINCULACIÓN LABORAL:  
TELÉFONO:  
E-MAIL:  
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

#### **DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA**

NOMBRE Y APELLIDOS:  
PUESTO DE TRABAJO:  
CENTRO DE TRABAJO:  
NOMBRE DE LA EMPRESA:

#### **DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

.....  
.....  
.....  
.....

#### **TESTIGOS Y/O PRUEBAS**

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, WhatsApp, llamadas, partes de baja, etc.).

#### **SOLICITUD**

D. (NOMBRE PERSONA DENUNCIANTE) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (PERSONA DENUNCIADA) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Y para que así conste firmo la presente

En (LOCALIDAD) a (FECHA)

Firma:

ALA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA FRENTE AL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI



## CORRECCIÓN DE ERRORES (BOP Núm. 7 – 10 enero 2026)

En el BOPZ número 2, de fecha 3 de enero de 2026, se publica anuncio núm. 9580 sobre resolución de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo del sector del Comercio del Mueble.

Se observa que existe un error en la fecha de firma, y Donde dice:

Zaragoza, a 8 de diciembre de 2025. – La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

Debe decir:

Zaragoza, a 18 de diciembre de 2025. – La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

## REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 87 – 18 abril 2026)

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del acta de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Comercio del Mueble de Zaragoza.

Vista el acta de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Comercio del Mueble de Zaragoza (código de convenio 50000295011982), referida a la corrección de un error advertido en la categoría laboral de auxiliar administrativo, perforista en la tabla salarial para 2025 (y no oficial administrativo, perforista como se publicó), suscrita el día 11 de marzo de 2026 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibida en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 26 de marzo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. – Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 8 de abril de 2026. – La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

## COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DEL MUEBLE DE ZARAGOZA.

### ACTA DE ACUERDOS

En Zaragoza, a 11 de marzo de 2026.

Reunidos:

De una parte, D. Mariano Barbed Artigas, Dña. Pilar Marcuello Franco, D. José Javier Bazco Pardos, por parte de los empresarios del Comercio del Mueble de Zaragoza y Aragón (ACOMZA), y Dña. M<sup>a</sup> Victoria Pérez Sierra, en nombre del Consejo de Comercio de Cepyme Zaragoza.

Y de otra parte, en representación de los trabajadores del sector, por CCOO, D. David Martín Comín, por parte



de UGT, D. Esteban Lauroba de Górriz, por parte de OSTA, Iván Colás, y por parte de FETICO, Dña. M.ª José Ollero Gracia.

En la sede de CEPYME Zaragoza siendo las 10:00 h del día anteriormente citado

Acuerdan:

- 1.º Habiéndose advertido un fallo en las tablas salariales publicadas en el convenio colectivo del sector Comercio del Mueble de Zaragoza para el año 2025 en el que por error se hacía referencia a oficial administrativo, perforista, cuando debería figurar auxiliar administrativo; perforista, se procede a subsanar este error y publicar de nuevo las tablas salariales como se indica en el anexo a esta acta.
- 2.º Remitir esta acta a la autoridad laboral para su registro y publicación, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- 3.º Designar a doña Mª Victoria Pérez Sierra, de Consejo de Comercio de Cepyme Zaragoza, como secretaria de actas, así como para realizar ante la Administración Laboral todo tipo de gestiones y trámites derivados del Convenio.

Leídas que les fueron estas sus manifestaciones, y encontrándolas de conformidad, firman la presente Acta en el lugar y fecha indicadas en el encabezamiento.

Por la representación empresarial.

Por la representación sindical.



## TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025

*Resultantes de aplicar un 3% a las tablas de 2024*

	Bases alaral	COR	Plus de Transporte	Retribución anual Estimada
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior	1466,84	7,34	5,15	25435,45
Titulado Grado Medio	1369,11	6,84	5,15	23739,16
Ayudante Tecnico Sanitario	1148,98	5,74	5,15	19922,87
PERSONAL MERCANTIL				
Director	1711,35	8,55	5,15	29674,22
Jefe de División	1466,84	7,34	5,15	25435,45
Jefe de Personal	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Jefe de Compras	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Jefe de Ventas	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Encargado General	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Jefe de Sucursal	1271,30	6,36	5,15	22044,94
Jefe de Almacén	1271,30	6,36	5,15	22044,94
Jefe de Grupo,	1148,98	5,74	5,15	19922,87
Jefe de Sección Mercancías	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Encargado de Establecimiento				
Vendedor, comprador, subastero	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Interprete	1026,81	5,14	5,15	17806,55
OTRO PERSONAL MERCANTIL				
Viajante	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Corredor de plaza	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Dependiente	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Dependiente mayor	1150,23	5,76	5,15	19946,19
Ayudante	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Personal tecnico no titulado				
Director	1417,94	7,09	5,15	24588,34
Jefe de División	1369,11	6,84	5,15	23739,16
Jefe Administrativo	1369,11	6,84	5,15	23739,16
Secretario	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Contable	1075,67	5,14	5,15	18588,22
Jefe Sección Administrativa	1148,98	5,74	5,15	19922,87
Contable, Cajero	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Oficial Admtvo., Operador	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Auxiliar Admtvo., Perforista	1026,81	5,14	5,15	17806,55



	Bases alaral	COR	Plus de Transporte	Retribución anual Estimada
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>				
Jefe Sección Servicios	1148,98	5,74	5,15	19922,87
Dibujante	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Escaparatista	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Cortador	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Jefe de Taller	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Capataz	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Profesional de Oficio 1a	1075,67	5,38	5,15	18652,89
Profesional de Oficio2a	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Profesional de Oficio 3a	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Ayudante de Montaje	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Delineante	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Visitador	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Rotulista	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Ayudante de Cortador	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Ascensorista	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Telefonista	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Mozo	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Empaquetadora o Embaladora	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Mozo Especializado	1026,81	5,14	5,15	17806,55
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>				
Conserje	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Cobrador	1026,81	5,14	5,15	17806,55
Vigilante, Sereno, Ordenanza	1026,81	5,14	5,15	17806,55

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL MUEBLE DE ZARAGOZA</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 27 - 4 febrero 2020)</b>				



<b>Corregido en la CORRECCIÓN TABLAS (BOP Núm. 43 - 22 febrero 2020)</b>				
Artículo 12. Jornada de trabajo y horario laboral				
La jornada de trabajo será de ...	1788	horas en cómputo anual		
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2019 (Se aplica un 1,75% sobre las tablas de 2018)				
	Base salarial	COR	Plus de transporte	Retribución anual estimada
<b>Personal técnico titulado:</b>				
Titulado grado superior	1.240,70	6,20	4,36	21.520,27
Titulado grado medio	1.158,03	5,79	4,36	20.085,08
Ayudante técnico sanitario	971,84	4,86	4,36	16.856,22
<b>Personal mercantil:</b>				
Director	1.447,51	7,24	4,36	25.106,58
Jefe de división	1.240,70	6,20	4,36	21.520,27
Jefe de personal	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Jefe de compras	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Jefe de ventas	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Encargado general	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Jefe de sucursal	1.075,31	5,38	4,36	18.651,65
Jefe de almacén	1.075,31	5,38	4,36	18.651,65
Jefe de grupo	971,84	4,86	4,36	16.856,22



Jefe de sección mercancías	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, subastero	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Intérprete	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Otro personal mercantil:				
Viajante	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Corredor de plaza	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Dependiente	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Dependiente mayor	972,90	4,87	4,36	16.875,95
Ayudante	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Personal técnico no titulado:				
Director	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Jefe de división	1.158,03	5,79	4,36	20.085,08
Jefe administrativo	1.158,03	5,79	4,36	20.085,08
Secretario	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Contable	909,83	4,35	4,36	15.726,82
Jefe sección administrativa	971,84	4,86	4,36	16.856,22
Personal administrativo:				
Contable, cajero	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Oficial administrativo, operador	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Auxiliar administrativo, perforista	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Personal de servicios y actividades auxiliares:				
Jefe sección servicios	971,84	4,86	4,36	16.856,22
Dibujante	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Escaparatista	909,83	4,55	4,36	15.781,72



Cortador	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Jefe de taller	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Capataz	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Profesional de oficio 1.ª	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Profesional de oficio 2.ª	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Profesional de oficio 3.ª	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Ayudante de montaje	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Delineante	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Visitador	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Rotulista	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Ayudante de cortador	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Ascensorista	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Telefonista	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Mozo	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Empaquetadora o embaladora	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Mozo especializado	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Personal subalterno:				
Conserje	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Cobrador	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Vigilante, sereno, ordenanza	868,51	4,35	4,36	15.065,66
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020 (Se aplica un 1,75% sobre las tablas de 2019)				
	Base salarial	COR	Plus de transporte	Retribución anual estimada
Personal técnico titulado:				



Titulado grado superior	1.262,41	6,31	4,43	21.903,19
Titulado grado medio	1.178,30	5,89	4,43	20.442,45
Ayudante técnico sanitario	988,85	4,94	4,43	17.156,15
Personal mercantil:				
Director	1.472,84	7,36	4,43	25.553,31
Jefe de división	1.262,41	6,31	4,43	21.903,19
Jefe de personal	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Jefe de compras	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Jefe de ventas	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Encargado general	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Jefe de sucursal	1.094,12	5,47	4,43	18.983,52
Jefe de almacén	1.094,12	5,47	4,43	18.983,52
Jefe de grupo	988,85	4,94	4,43	17.156,15
Jefe de sección mercancías	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, subastero	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Intérprete	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Otro personal mercantil:				
Viajante	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Corredor de plaza	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Dependiente	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Dependiente mayor	989,93	4,95	4,43	17.176,23
Ayudante	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Personal técnico no titulado:				
Director	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Jefe de división	1.178,30	5,89	4,43	20.442,45
Jefe administrativo	1.178,30	5,89	4,43	20.442,45



Secretario	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Contable	925,75	4,42	4,43	16.006,46
Jefe sección administrativa	988,85	4,94	4,43	17.156,15
Personal administrativo:				
Contable, cajero	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Oficial administrativo, operador	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Auxiliar administrativo, perforista	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Personal de servicios y actividades auxiliares:				
Jefe sección servicios	988,85	4,94	4,43	17.156,15
Dibujante	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Escaparatista	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Cortador	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Jefe de taller	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Capataz	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Profesional de oficio 1. <sup>º</sup>	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Profesional de oficio 2. <sup>º</sup>	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Profesional de oficio 3. <sup>º</sup>	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Ayudante de montaje	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Delineante	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Visitador	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Rotulista	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Ayudante de cortador	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Ascensorista	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Telefonista	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Mozo	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Empaquetadora o embaladora	883,71	4,42	4,43	15.333,73



Mozo especializado	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Personal subalterno:				
Conserje	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Cobrador	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Vigilante, sereno, ordenanza	883,71	4,42	4,43	15.333,73
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2021 (Se aplica un 1,75% sobre las tablas de 2020)				
	Base salarial	COR	Plus de transporte	Retribución anual estimada
Personal técnico titulado:				
Titulado grado superior	1.284,50	6,42	4,51	22.280,07
Titulado grado medio	1.198,92	5,99	4,51	20.794,20
Ayudante técnico sanitario	1.006,15	5,03	4,51	17.451,35
Personal mercantil:				
Director	1.498,62	7,49	4,51	25.993,00
Jefe de división	1.284,50	6,42	4,51	22.280,07
Jefe de personal	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Jefe de compras	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Jefe de ventas	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Encargado general	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Jefe de sucursal	1.113,27	5,57	4,51	19.310,17
Jefe de almacén	1.113,27	5,57	4,51	19.310,17
Jefe de grupo	1.006,15	5,03	4,51	17.451,35
Jefe de sección mercancías	941,96	4,71	4,51	16.338,92



Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, subastero	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Intérprete	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Otro personal mercantil:				
Viajante	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Corredor de plaza	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Dependiente	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Dependiente mayor	1.007,25	5,04	4,51	17.471,77
Ayudante	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Personal técnico no titulado:				
Director	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Jefe de división	1.198,92	5,99	4,51	20.794,20
Jefe administrativo	1.198,92	5,99	4,51	20.794,20
Secretario	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Contable	941,96	4,50	4,51	16.282,07
Jefe sección administrativa	1.006,15	5,03	4,51	17.451,35
Personal administrativo:				
Contable, cajero	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Oficial administrativo, operador	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Auxiliar administrativo, perforista	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Personal de servicios y actividades auxiliares:				
Jefe sección servicios	1.006,15	5,03	4,51	17.451,35
Dibujante	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Escaparatista	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Cortador	941,96	4,71	4,51	16.338,92



Jefe de taller	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Capataz	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Profesional de oficio 1.º	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Profesional de oficio 2.º	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Profesional de oficio 3.º	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Ayudante de montaje	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Delineante	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Visitador	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Rotulista	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Ayudante de cortador	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Ascensorista	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Telefonista	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Mozo	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Empaquetadora o embaladora	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Mozo especializado	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Personal subalterno:				
Conserje	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Cobrador	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Vigilante, sereno, ordenanza	899,17	4,50	4,51	15.597,57
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 42 - 21 febrero 2020)</b>				
TABLAS SALARIALES REVISADAS PARA EL AÑO 2018				



(Tablas salariales provisionales para el año 2019)				
	Base salarial	COR	Plus de Transporte	Retribución anual estimada
Personal técnico titulado				
Titulado grado superior	1.219,36	6,10	4,28	21.137,94
Titulado grado medio	1.138,11	5,69	4,28	19.728,26
Ayudante técnico sanitario	955,13	4,77	4,28	16.556,76
Personal mercantil				
Director	1.422,62	7,11	4,28	24.661,09
Jefe de división	1.219,36	6,10	4,28	21.137,94
Jefe de personal	1.178,71	5,90	4,28	20.433,96
Jefe de compras	1.178,71	5,90	4,28	20.433,96
Jefe de ventas	1.178,71	5,90	4,28	20.433,96
Encargado general	1.178,71	5,90	4,28	20.433,96
Jefe de sucursal	1.056,81	5,29	4,28	18.320,29
Jefe de almacén	1.056,81	5,29	4,28	18.320,29
Jefe de grupo,	955,13	4,77	4,28	16.556,76
Jefe de sección mercancías	894,18	4,47	4,28	15.501,34
Encargado de establecimiento Vendedor, comprador, subastero	894,18	4,47	4,28	15.501,34
Intérprete	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Otro personal mercantil				
Viajante	894,18	4,47	4,28	15.501,34
Corredor de plaza	894,18	4,47	4,28	15.501,34
Dependiente	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Dependiente mayor	956,17	4,78	4,28	16.576,13



Ayudante	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Personal técnico no titulado				
Director	1.178,71	5,90	4,28	20.433,96
Jefe de división	1.138,11	5,69	4,28	19.728,26
Jefe administrativo	1.138,11	5,69	4,28	19.728,26
Secretario	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Contable	894,18	4,27	4,28	15.447,78
Jefe sección administrativa	955,13	4,77	4,28	16.556,76
Contable, Cajero	894,18	4,47	4,28	15.501,34
Oficial administrativo operador	894,18	4,47	4,28	15.501,34
Oficial administrativo perforista	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Capataz	894,18	4,47	4,28	15.501,34
Profesional de oficio 1.ª	894,18	4,47	4,28	15.501,34
Profesional de oficio 2.ª	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Profesional de oficio 3.ª	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Ayudante de montaje	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Delineante	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Visitador	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Rotulista	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Ayudante de cortador	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Ascensorista	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Telefonista	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Mozo	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Empaquetadora o embaladora	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Mozo especializado	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Personal subalterno:				
Conserje	853,57	4,27	4,28	14.798,00



Cobrador	853,57	4,27	4,28	14.798,00
Vigilante, sereno, ordenanza	853,57	4,27	4,28	14.798,00
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 11 - 15 enero 2024)</b>				
código de convenio	50000295011982			
Artículo 9. Gratificaciones	2	equivalente al importe de una mensualidad a salario base más complemento ad personam, cada una de ellas, de acuerdo con las tablas del convenio		
Artículo 12. Jornada de trabajo	1788	horas en cómputo anual		
Artículo 16. Plus de transporte				
2022	4,49	euros por día trabajado		
para el año 2023	4,67	euros por día trabajado		
y para 2024 en	4,83	euros por día trabajado		



Artículo 38. Horas extras				
Con efectos de 1 de enero de 2019	10,75	euros/hora, que será aplicable durante toda la vigencia del presente Convenio		
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022				
Resultantes de aplicar un 3% a las tablas del 2021				
	Base Salarial	COR	Plus Transporte	Retribución Anual Estimada
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior	1.323,04	6,61	4,65	22.948,47
Titulado Grado Medio	1.234,89	6,17	4,65	21.418,03
Ayudante Técnico Sanitario	1.036,33	5,18	4,65	17.974,89
PERSONAL MERCANTIL				
Director	1.543,58	7,71	4,65	26.772,79
Jefe de División	1.323,04	6,61	4,65	22.948,47
Jefe de Personal	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19
Jefe de Compras	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19
Jefe de Ventas	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19
Encargado General	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19
Jefe de Sucursal	1.146,67	5,74	4,65	19.889,48
Jefe de Almacén	1.146,67	5,74	4,65	19.889,48
Jefe de Grupo,	1.036,33	5,18	4,65	17.974,89



Jefe de Sección Mercancías	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Encargado de Establecimiento Vendedor, comprador, subastero	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Interprete	926,15	4,64	4,65	16.065,50
OTRO PERSONAL MERCANTIL				
Viajante	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Corredor de plaza	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Dependiente	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Dependiente mayor	1.037,47	5,19	4,65	17.995,92
Ayudante	926,15	4,64	4,65	16.065,50
PERSONAL TECNICO NO TIUTLADO				
Director	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19
Jefe de División	1.234,89	6,17	4,65	21.418,03
Jefe Administrativo	1.234,89	6,17	4,65	21.418,03
Secretario	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Contable	970,22	4,64	4,65	16.770,53
Jefe Sección Administrativa	1.036,33	5,18	4,65	17.974,89
Contable, Cajero	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Oficial Admtvo. Operador	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Oficial Admtvo. perforista	926,15	4,64	4,65	16.065,50
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección Servicios	1.036,33	5,18	4,65	17.974,89
Dibujante	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Escaparatista	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Cortador	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Jefe de Taller	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Capataz	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Profesional de Oficio 1ª	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Profesional de Oficio 2ª	926,15	4,64	4,65	16.065,50



Profesional de Oficio 3ª	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Ayudante de Montaje	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Delineante	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Visitador	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Rotulista	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Ayudante de Cortador	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Ascensorista	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Telefonista	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Mozo	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Empaquetadora o Embaladora	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Mozo Especializado	926,15	4,64	4,65	16.065,50
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Cobrador	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Vigilante, Sereno, Ordenanza	926,15	4,64	4,65	16.065,50
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023				
Resultantes de aplicar un 4% a las tablas de 2022				
	Base Salarial	COR	Plus Transporte	Retribución Anual Estimada
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior	1.375,96	6,88	4,83	23.866,41
Titulado Grado Medio	1.284,28	6,42	4,83	22.274,75
Ayudante Técnico Sanitario	1.077,79	5,39	4,83	18.693,89
PERSONAL MERCANTIL				
Director	1.605,32	8,02	4,83	27.843,70



Jefe de División	1.375,96	6,88	4,83	23.866,41
Jefe de Personal	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Jefe de Compras	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Jefe de Ventas	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Encargado General	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Jefe de Sucursal	1.192,53	5,97	4,83	20.685,05
Jefe de Almacén	1.192,53	5,97	4,83	20.685,05
Jefe de Grupo,	1.077,79	5,39	4,83	18.693,89
Jefe de Sección Mercancías	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Encargado de Establecimiento Vendedor, comprador, subastero	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Interprete	963,19	4,82	4,83	16.708,12
OTRO PERSONAL MERCANTIL				
Viajante	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Corredor de plaza	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Dependiente	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Dependiente mayor	1.078,97	5,40	4,83	18.715,76
Ayudante	963,19	4,82	4,83	16.708,12
PERSONAL TECNICO NO TIUTLADO				
Director	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Jefe de División	1.284,28	6,42	4,83	22.274,75
Jefe Administrativo	1.284,28	6,42	4,83	22.274,75
Secretario	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Contable	1.009,03	4,82	4,83	17.441,35
Jefe Sección Administrativa	1.077,79	5,39	4,83	18.693,89
Contable, Cajero	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Oficial Admtvo. Operador	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Oficial Admtvo. perforista	963,19	4,82	4,83	16.708,12
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				



Jefe Sección Servicios	1.077,79	5,39	4,83	18.693,89
Dibujante	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Escaparatista	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Cortador	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Jefe de Taller	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Capataz	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Profesional de Oficio 1ª	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Profesional de Oficio 2ª	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Profesional de Oficio 3ª	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Ayudante de Montaje	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Delineante	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Visitador	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Rotulista	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Ayudante de Cortador	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Ascensorista	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Telefonista	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Mozo	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Empaquetadora o Embaladora	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Mozo Especializado	963,19	4,82	4,83	16.708,12
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Cobrador	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Vigilante, Sereno, Ordenanza	963,19	4,82	4,83	16.708,12
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024				
Resultantes de aplicar un 3,5% a las tablas del 2023				



	Base Salarial	COR	Plus Transporte	Retribución Anual Estimada
<b>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</b>				
Titulado Grado Superior	1.424,11	7,12	5,00	24.701,74
Titulado Grado Medio	1.329,23	6,64	5,00	23.054,36
Ayudante Técnico Sanitario	1.115,51	5,58	5,00	19.348,17
<b>PERSONAL MERCANTIL</b>				
Director	1.661,51	8,30	5,00	28.818,23
Jefe de División	1.424,11	7,12	5,00	24.701,74
Jefe de Personal	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Jefe de Compras	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Jefe de Ventas	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Encargado General	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Jefe de Sucursal	1.234,27	6,18	5,00	21.409,03
Jefe de Almacén	1.234,27	6,18	5,00	21.409,03
Jefe de Grupo,	1.115,51	5,58	5,00	19.348,17
Jefe de Sección Mercancías	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Encargado de Establecimiento Vendedor, comprador, subastero	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Interprete	996,90	4,99	5,00	17.292,90
<b>OTRO PERSONAL MERCANTIL</b>				
Viajante	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Corredor de plaza	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Dependiente	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Dependiente mayor	1.116,73	5,59	5,00	19.370,81
Ayudante	996,90	4,99	5,00	17.292,90
<b>PERSONAL TECNICO NO TIUTLADO</b>				
Director	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Jefe de División	1.329,23	6,64	5,00	23.054,36
Jefe Administrativo	1.329,23	6,64	5,00	23.054,36



Secretario	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Contable	1.044,34	4,99	5,00	18.051,80
Jefe Sección Administrativa	1.115,51	5,58	5,00	19.348,17
Contable, Cajero	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Oficial Admtvo. Operador	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Oficial Admtvo. perforista	996,90	4,99	5,00	17.292,90
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección Servicios	1.115,51	5,58	5,00	19.348,17
Dibujante	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Escaparatista	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Cortador	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Jefe de Taller	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Capataz	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Profesional de Oficio 1ª	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Profesional de Oficio 2ª	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Profesional de Oficio 3ª	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Ayudante de Montaje	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Delineante	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Visitador	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Rotulista	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Ayudante de Cortador	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Ascensorista	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Telefonista	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Mozo	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Empaquetadora o Embaladora	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Mozo Especializado	996,90	4,99	5,00	17.292,90
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Cobrador	996,90	4,99	5,00	17.292,90



Vigilante, Sereno, Ordenanza	996,90	4,99	5,00	17.292,90
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 34 - 12 febrero 2024)</b>				
código	50000295011982			
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES				
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022. RESULTANTES DE APLICAR UN 3% A LAS TABLAS DE 2021.				
	Base Salarial	COR	Plus Transporte	Retribución Anual Estimada
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior	1.323,04	6,61	4,65	22.948,47
Titulado Grado Medio	1.234,89	6,17	4,65	21.418,03
Ayudante Técnico Sanitario	1.036,33	5,18	4,65	17.974,89
PERSONAL MERCANTIL				
Director	1.543,58	7,71	4,65	26.772,79
Jefe de División	1.323,04	6,61	4,65	22.948,47
Jefe de Personal	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19
Jefe de Compras	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19
Jefe de Ventas	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19
Encargado General	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19



Jefe de Sucursal	1.146,67	5,74	4,65	19.889,48
Jefe de Almacén	1.146,67	5,74	4,65	19.889,48
Jefe de Grupo,	1.036,33	5,18	4,65	17.974,89
Jefe de Sección Mercancías	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Encargado de Establecimiento, Vendedor, comprador, subastero	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Interprete	926,15	4,64	4,65	16.065,50
OTRO PERSONAL MERCANTIL				
Viajante	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Corredor de plaza	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Dependiente	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Dependiente mayor	1.037,47	5,19	4,65	17.995,92
Ayudante	926,15	4,64	4,65	16.065,50
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO				
Director	1.278,93	6,40	4,65	22.184,19
Jefe de División	1.234,89	6,17	4,65	21.418,03
Jefe Administrativo	1.234,89	6,17	4,65	21.418,03
Secretario	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Contable	970,22	4,64	4,65	16.770,53
Jefe Sección Administrativa	1.036,33	5,18	4,65	17.974,89
Contable, Cajero	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Oficial administrativo, Operador	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Auxiliar administrativo, perforista	926,15	4,64	4,65	16.065,50
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección Servicios	1.036,33	5,18	4,65	17.974,89
Dibujante	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Escaparatista	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Cortador	970,22	4,85	4,65	16.829,09



Jefe de Taller	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Capataz	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Profesional de Oficio 1.ª	970,22	4,85	4,65	16.829,09
Profesional de Oficio 2.ª	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Profesional de Oficio 3.ª	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Ayudante de Montaje	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Delineante	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Visitador	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Rotulista	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Ayudante de Cortador	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Ascensorista	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Telefonista	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Mozo	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Empaquetadora o Embaladora	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Mozo Especializado	926,15	4,64	4,65	16.065,50
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Cobrador	926,15	4,64	4,65	16.065,50
Vigilante, Sereno, Ordenanza	926,15	4,64	4,65	16.065,50
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023. RESULTANTES DE APLICAR UN 4% A LAS TABLAS DE 2022.				
	Base Salarial	COR	Plus Transporte	Retribución Anual Estimada
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior	1.375,96	6,88	4,83	23.866,41
Titulado Grado Medio	1.284,28	6,42	4,83	22.274,75



Ayudante Técnico Sanitario	1.077,79	5,39	4,83	18.693,89
PERSONAL MERCANTIL				
Director	1.605,32	8,02	4,83	27.843,70
Jefe de División	1.375,96	6,88	4,83	23.866,41
Jefe de Personal	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Jefe de Compras	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Jefe de Ventas	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Encargado General	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Jefe de Sucursal	1.192,53	5,97	4,83	20.685,05
Jefe de Almacén	1.192,53	5,97	4,83	20.685,05
Jefe de Grupo,	1.077,79	5,39	4,83	18.693,89
Jefe de Sección Mercancías	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Encargado de Establecimiento, Vendedor, comprador, subastero	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Interprete	963,19	4,82	4,83	16.708,12
OTRO PERSONAL MERCANTIL				
Viajante	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Corredor de plaza	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Dependiente	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Dependiente mayor	1.078,97	5,40	4,83	18.715,76
Ayudante	963,19	4,82	4,83	16.708,12
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO				
Director	1.330,09	6,65	4,83	23.071,56
Jefe de División	1.284,28	6,42	4,83	22.274,75
Jefe Administrativo	1.284,28	6,42	4,83	22.274,75
Secretario	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Contable	1.009,03	4,82	4,83	17.441,35
Jefe Sección Administrativa	1.077,79	5,39	4,83	18.693,89
Contable, Cajero	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25



Oficial administrativo, Operador	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Auxiliar administrativo, perforista	963,19	4,82	4,83	16.708,12
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección Servicios	1.077,79	5,39	4,83	18.693,89
Dibujante	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Escaparatista	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Cortador	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Jefe de Taller	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Capataz	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Profesional de Oficio 1. <sup>a</sup>	1.009,03	5,05	4,83	17.502,25
Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup>	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Profesional de Oficio 3. <sup>a</sup>	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Ayudante de Montaje	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Delineante	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Visitador	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Rotulista	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Ayudante de Cortador	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Ascensorista	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Telefonista	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Mozo	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Empaquetadora o Embaladora	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Mozo Especializado	963,19	4,82	4,83	16.708,12
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Cobrador	963,19	4,82	4,83	16.708,12
Vigilante, Sereno, Ordenanza	963,19	4,82	4,83	16.708,12



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024. RESULTANTES DE APLICAR UN 3,5% A LAS TABLAS DE 2023.				
	Base Salarial	COR	Plus Transporte	Retribución Anual Estimada
<b>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</b>				
Titulado Grado Superior	1.424,11	7,12	5,00	24.701,74
Titulado Grado Medio	1.329,23	6,64	5,00	23.054,36
Ayudante Técnico Sanitario	1.115,51	5,58	5,00	19.348,17
<b>PERSONAL MERCANTIL</b>				
Director	1.661,51	8,30	5,00	28.818,23
Jefe de División	1.424,11	7,12	5,00	24.701,74
Jefe de Personal	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Jefe de Compras	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Jefe de Ventas	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Encargado General	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Jefe de Sucursal	1.234,27	6,18	5,00	21.409,03
Jefe de Almacén	1.234,27	6,18	5,00	21.409,03
Jefe de Grupo,	1.115,51	5,58	5,00	19.348,17
Jefe de Sección Mercancías	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Encargado de Establecimiento, Vendedor, comprador, subastero	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Interprete	996,90	4,99	5,00	17.292,90
<b>OTRO PERSONAL MERCANTIL</b>				
Viajante	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Corredor de plaza	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Dependiente	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Dependiente mayor	1.116,73	5,59	5,00	19.370,81
Ayudante	996,90	4,99	5,00	17.292,90



PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO				
Director	1.376,64	6,88	5,00	23.879,06
Jefe de División	1.329,23	6,64	5,00	23.054,36
Jefe Administrativo	1.329,23	6,64	5,00	23.054,36
Secretario	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Contable	1.044,34	4,99	5,00	18.051,80
Jefe Sección Administrativa	1.115,51	5,58	5,00	19.348,17
Contable, Cajero	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Oficial administrativo, Operador	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Auxiliar administrativo, perforista	996,90	4,99	5,00	17.292,90
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección Servicios	1.115,51	5,58	5,00	19.348,17
Dibujante	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Escaparatista	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Cortador	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Jefe de Taller	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Capataz	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Profesional de Oficio 1. <sup>a</sup>	1.044,34	5,22	5,00	18.114,83
Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup>	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Profesional de Oficio 3. <sup>a</sup>	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Ayudante de Montaje	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Delineante	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Visitador	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Rotulista	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Ayudante de Cortador	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Ascensorista	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Telefonista	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Mozo	996,90	4,99	5,00	17.292,90



Empaquetadora o Embaladora	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Mozo Especializado	996,90	4,99	5,00	17.292,90
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Cobrador	996,90	4,99	5,00	17.292,90
Vigilante, Sereno, Ordenanza	996,90	4,99	5,00	17.292,90
\\\\\\				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 2 - 03/01/2026)</b>				
Código	50000295011982			
Artículo 9. Gratificaciones				
gratificaciones	4			
Julio	15 de julio	una mensualidad salario base + complemento ad personam		
Navidad	15 de diciembre	una mensualidad salario base + complemento ad personam		
Octubre	11 de octubre	una mensualidad del salario base		
Marzo	15 de marzo	una mensualidad del salario base		
Artículo 10. Vacaciones				



DÍA NATURALES	31			
Artículo 12. Jornada de trabajo y horario laboral				
De	1788	horas en cómputo anual		
Artículo 15. Carencia de otras retribuciones				
por cada día de trabajo	15,00 %	de su salario base diario		
Artículo 16. Plus de transporte				
para 2025	4,97	euros por día trabajado		
Artículo 30. Incapacidad temporal.				
IT por contingencias profesionales, incluyendo los accidentes in itinere: complemento que garantice el 100% del salario real. IT por enfermedad común: desde el día 1.º hasta el 20.º se estará a lo dispuesto por el Régimen General. IT por enfermedad común: complemento hasta el 95% del salario desde el día 21.º al 90.º y el 90% del día 91.º al 180.º				



Artículo 38. Horas extras				
en	10,75	euros/hora		
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025. Resultantes de aplicar un 3% a las tablas del 2024				
	Base Salarial	COR	Plus de Transporte	Retribución Anual Estimada
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior	1.466,84	7,34	5,15	25.435,45
Titulado Grado Medio	1.369,11	6,84	5,15	23.739,16
Ayudante Técnico Sanitario	1.148,98	5,74	5,15	19.922,87
PERSONAL MERCANTIL				
Director	1.711,35	8,55	5,15	29.674,22
Jefe de División	1.466,84	7,34	5,15	25.435,45
Jefe de Personal	1.417,94	7,09	5,15	24.588,34
Jefe de Compras	1.417,94	7,09	5,15	24.588,34
Jefe de Ventas	1.417,94	7,09	5,15	24.588,34
Encargado General	1.417,94	7,09	5,15	24.588,34
Jefe de Sucursal	1.271,30	6,36	5,15	22.044,94
Jefe de Almacén	1.271,30	6,36	5,15	22.044,94
Jefe de Grupo,	1.148,98	5,74	5,15	19.922,87
Jefe de Sección Mercancías	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Encargado de Establecimiento, Vendedor, comprador, subastero	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Interprete	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
OTRO PERSONAL MERCANTIL				
Viajante	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89



Corredor de plaza	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Dependiente	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Dependiente mayor	1.150,23	5,76	5,15	19.946,19
Ayudante	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
PERSONAL TECNICO NO TITULADO				
Director	1.417,94	7,09	5,15	24.588,34
Jefe de División	1.369,11	6,84	5,15	23.739,16
Jefe Administrativo	1.369,11	6,84	5,15	23.739,16
Secretario	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Contable	1.075,67	5,14	5,15	18.588,22
Jefe Sección Administrativa	1.148,98	5,74	5,15	19.922,87
Contable, Cajero	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Oficial Admtvo., Operador	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Oficial Admtvo., Perforista	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección Servicios	1.148,98	5,74	5,15	19.922,87
Dibujante	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Escaparatista	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Cortador	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Jefe de Taller	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Capataz	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Profesional de Oficio 1a	1.075,67	5,38	5,15	18.652,89
Profesional de Oficio 2a	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Profesional de Oficio 3a	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Ayudante de Montaje	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Delineante	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Visitador	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Rotulista	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Ayudante de Cortador	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55



Ascensorista	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Telefonista	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Mozo	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Empaquetadora o Embaladora	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Mozo Especializado	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Cobrador	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55
Vigilante, Sereno, Ordenanza	1.026,81	5,14	5,15	17.806,55