Convenio Colectivo Comercio En General de Cáceres

ÁREA	Cáceres	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	10000055011982	**ACTUALIZACIÓN**	2026/06/12
VIGENCIA	2026/01/01 — 2028/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOE 112 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-en-general-de-caceres/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio En General. Última actualización a: 12-06-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2028. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOE 112 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOE Número 112 – viernes, 12 de junio de 2026)

RESOLUCIÓN de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2026-2028.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2026-2028 (código de convenio 10000055011982), que fue suscrito con fecha 27 de abril de 2026, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CSI-CSIF.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 2 de junio de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE CÁCERES PARA LOS AÑOS 2026-2028.

Artículo preliminar.

a) El presente convenio se suscribe entre las centrales sindicales CCOO, UGT Y CSIF y las federaciones empresariales cacereña y placentina, en su condición de miembros en la provincia de Cáceres de CEOE y CEPYME la primera, y de CEPYME la segunda, ostentando, en aplicación del artículo 87.3 c segundo párrafo del vigente texto refundido del estatuto de los trabajadores, la representación respectivamente de los trabajadores y empresarios del sector de la provincia, por lo que el presente convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

b) Al no contener este convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al artículo 82.3 del ET, dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente texto refundido del estatuto de los trabajadores.

Artículo 1º. Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas comprendidas en los sectores relacionados a continuación:

Alimentación, productos coloniales, actividades diversas, cereales, materiales de construcción, mayoristas de frutas, hortalizas, patatas y plátanos, productos hortofrutícolas, ganadería, comercio de madera, comercio de metal, comercio de oliva, piel, textil, cervezas y bebidas refrescantes, droguerías, estancos, librerías, ópticas, todos los establecimientos mercantiles e intermediarios de comercio y, en general todos los establecimientos que de manera directa o indirecta se dediquen a comercio al menor o mayor de cualquier género.

Artículo 2º. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este convenio todas las personas trabajadoras de las empresas comprendidas en el ámbito funcional, con las excepciones del estatuto de los trabajadores y de los menores de 16 años, cuya contratación queda prohibida.

Artículo 3º. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio regirán en Cáceres y su provincia.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

La duración del convenio será de tres años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 5º. Prórroga y denuncia.

El presente convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de tres años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el BOP o en el DOE, el día 1 de enero de 2026, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2028.

El convenio será denunciado de forma automática, sin necesidad de denuncia escrita. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, en aras de mantener la estabilidad social y laboral entre el conjunto de empresas y personas trabajadoras afectados por el mismo

Artículo 6º. Compensación y absorción.

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

Artículo 7º. Régimen de trabajo.

La jornada máxima de trabajo para el personal comprendido en el presente convenio será de 1.778 horas, distribuidas en un máximo de 40 horas semanales.

Para el cómputo de la jornada anual, se han excluido los descansos semanales legalmente establecidos, los domingos y/o festivos aperturables y las vacaciones anuales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará a lo largo de la jornada de

20 minutos de descanso independientemente de la jornada laboral que realicen, que computarán como de trabajo efectivo.

El personal que realice jornada partida tendrá derecho a un descanso mínimo de dos horas entre la jornada de mañana y tarde. Dicha partición solo podrá realizarse una vez.

Artículo 8º. Vacaciones.

El personal comprendido en el ámbito del presente convenio disfrutará de un período de vacaciones mínimo anual de 31 días naturales, en toda la provincia.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base y antigüedad y demás complementos que correspondan a su categoría profesional, de acuerdo con el acuerdo de salarios que figura en el anexo del presente convenio.

Se procurará que las vacaciones se disfruten entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive. Dicho periodo de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos periodos, uno comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y otro el resto del periodo. El periodo de vacaciones comenzará siempre en días laborales.

Las vacaciones serán disfrutadas por el personal por turnos rotativos.

En caso de coincidencia de algún festivo no domingo, con el periodo de disfrute de vacaciones, estas se incrementarán en tantos días festivos como coincidan siempre respetando la jornada laboral anual.

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

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras la suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando ésta se haya producido antes del inicio de las vacaciones, pudiendo disfrutarlas en un periodo no superior a 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado

Artículo 9º. Ferias y fiestas.

Durante un día al año, el día laboral inmediatamente anterior al festivo local de las ferias y fiestas oficiales de cada localidad, la jornada laboral será reducida al 50 por ciento, y sólo se realizará en horario de mañana, permaneciendo los establecimientos cerrados por la tarde.

Artículo 10º. Inasistencia retribuida.

En los supuestos contemplados en la legislación vigente la persona trabajadora percibirá durante sus ausencias dentro del margen, que para esto señalen dichos preceptos, el sueldo base y antigüedad que con arreglo a su categoría profesional corresponda por el presente convenio:

a) El permiso retribuido por nacimiento de hijos se fija en 6 días naturales, dicho permiso se deberá disfrutar de forma inmediata una vez finalizado el permiso por nacimiento y cuidado del menor de la persona trabajadora.

b) Permiso retribuido por matrimonio y unión de parejas de hecho oficialmente inscritas de 15 días naturales.

c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso se establece en tres (3) días laborables, más dos días en caso de desplazamiento fuera de la localidad de la residencia de la persona trabajadora.

Por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, el permiso se establece en cinco (5) días laborables.

d) Dos días por asuntos propios. estos días no podrán ser disfrutados simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. mencionados días no precisan justificación alguna, pero sí preaviso a la empresa con 48 horas de antelación.

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

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

i) El tiempo necesario para acompañar a un menor de edad a consulta médica y o especialista, igualmente el tiempo necesario para el acompañamiento a ascendientes por consanguinidad que tengan limitadas sus facultades por razones de edad y/o discapacidad.

j) El tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas y/o tratamientos del sistema sanitario público de la persona trabajadora.

k) Las personas trabajadoras, los días 24 y 31 de diciembre deberán finalizar su jornada como máximo a las 15:00 horas.

Artículo 11º. Conciliación de la vida familiar, nacimiento y cuidado del menor.

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

La persona trabajadora, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con su misma finalidad y acumularlo en jornadas completas. En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, ambos progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la 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.

Estos derechos se deberán ejercitar mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento tendrá derecho a una suspensión de una duración de 19 semanas.

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

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

El disfrute del permiso se realizará de la siguiente manera:

Seis semanas obligatorias e ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. La madre biológica puede anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable del parto.

Las once semanas flexibles se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

– de manera continuada al periodo obligatorio.

– de manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Dos semanas adicionales que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años, o cuatro semanas para familias monoparentales, facilitando la conciliación y corresponsabilidad parental.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de períodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

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

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

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

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

Medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

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

– Acceso al empleo.

– Estabilidad en el empleo.

– Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

– Formación y promoción profesional.

– Ambiente laboral exento de acoso sexual.

– Plan LGTBIQ+

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

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

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

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

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

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

El plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

– Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

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

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

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

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

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

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

– El plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI la representación legal de los trabajadores, tendrá la labor de vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Artículo 12º. Salario base.

Comprende las retribuciones que, en jornada completa de trabajo, figuran en la tabla de salarios anexa, calculadas como se indica a continuación.

Incremento salarial.

Para el año 2026:

Se establece una subida salarial del 3,75% sobre los salarios de 2025, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026.

Para los años 2027:

Se establece una subida salarial inicial del 3% sobre los salarios del 2026.

Una vez conocido el IPC real del año 2027 se revisarán los salarios en el exceso al ICP con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2027.

Para el año 2028:

Se establece una subida salarial inicial del 3% sobre los salarios definitivos del 2027.

Una vez conocido el IPC real del año 2028 se revisarán los salarios en el exceso al ICP con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2028.

Artículo 13º. Salarios hora individual.

La determinación del salario hora individual se llevará a efecto mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

Shi = salario bruto anual de todos los conceptos salariales fijos dividido entre la jornada anual máxima de convenio, de 1.778 horas, correspondiente a los días de trabajo al año, deducidos de éstos los domingos, festivos, fiestas abonables y vacaciones.

Artículo 14º. Complemento de antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá en concepto de antigüedad, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía que figura en la columna del cuadro de retribuciones anexo.

La antigüedad máxima consolidable por la persona trabajadora será de cuatro cuatrienios, excepto para las personas trabajadoras que al 9 de diciembre de 1998 habían devengado derechos de antigüedad que en aquella fecha hubieran superado los cuatro cuatrienios, consolidaron la antigüedad a dicha fecha, sin que puedan continuar consolidando más antigüedad a partir del nuevo cuatrienio devengado.

Cuando una persona trabajadora ascienda de categoría profesional se le adicionará al sueldo base de la nueva categoría el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de estos de acuerdo con la nueva categoría alcanzada. La fecha anual para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aprendizaje.

Artículo 15º. Gratificación especial por idiomas.

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido o pactado con la empresa, percibirá un aumento del 10 por 100 de su salario base por cada idioma.

Artículo 16º. Por puesto de trabajo. Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

El personal, que, no estando clasificado como escaparatista, realice, no obstante, con carácter normal la función de ornamentación de escaparates tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10 por 100 de su salario base y aumentos por años de servicio.

Artículo 17º. Gratificación por trabajos de ordenadores y máquinas de datos.

El personal que ante la empresa tenga acreditado y desarrollado el puesto de operador de ordenadores y terminales de datos, percibirá aumento del 10 por 100 de salario base.

Artículo 18º. Horas extraordinarias y nocturnidad

Para determinar el coste de las horas extraordinarias permitidas en este convenio, el salario hora que resulte de la aplicación de la formula anterior, servirá de base para determinar su importe.

El incremento a aplicar sobre el salario hora para el pago de las horas extraordinarias será de 125 por 100 para todas las extraordinarias.

Complemento nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Las empresas abonarán un complemento equivalente a dos euros (2,00 €) por cada hora realizada en dicho horario nocturno, o bien podrán sustituir dicho abono por descanso equivalente al 25% del tiempo trabajado en dicho horario nocturno.

Artículo 19º. De vencimiento superior a un mes. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, julio y diciembre.

Cada gratificación estará constituida por el sueldo base y antigüedad que para cada categoría profesional establece el cuadro de salarios anexo al presente convenio, el plus ad personam (antiguo plus familiar) y/o plus

compensatorio que corresponda.

El abono de las mismas se realizará los días 15 de cada uno de los meses indicados, y si este día coincidiese en festivo se abonará el día laboral anterior

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera:

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

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

Paga de diciembre: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso

La persona trabajadora que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá, de estas pagas, la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

Cada gratificación estará constituida por el sueldo base y los aumentos por años de servicio que para cada categoría profesional establece el cuadro de salarios anexo al presente convenio, el plus ad personam (antiguo plus familiar) y/o plus compensatorio que corresponda.

El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo de trabajo, durante el año computándose como tiempo de trabajo el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 20º. Contratación.

– Contrato temporal o de duración determinada.

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del estatuto de los trabajadores, cuya duración máxima podrá establecerse en 12 meses.

El contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

Se entenderá por circunstancias de la producción el aumento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del estatuto de los trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en la ley. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días

las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrán identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

– Contrato a jornada parcial.

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores, con las siguientes especificaciones en cuanto a la realización de horas complementarias.

Realización de horas complementarias.

Se considerarán horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a jornada parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá realizarse en el momento de formalización del contrato a jornada parcial o en momento posterior, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato que deberá reflejarse por escrito.

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

c) El pacto de realización de horas complementarias deberá expresar el número de horas complementarias cuya realización pueda ser requeridas por la empresa, sin exceder del 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

d) La persona trabajadora deberá conocer día y hora de la realización de las horas complementarias mediante un preaviso mínimo de tres días.

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

La atención de responsabilidades familiares enunciadas en el estatuto de los trabajadores, el presente convenio y normativa de general aplicación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

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

Por incompatibilidad con otro contrato a jornada parcial.

f) Las personas trabajadoras con contrato a jornada parcial y que realicen horas complementarias consolidarán, a petición expresa de éstas, el 50% de las realizadas en el año natural inmediatamente anterior a su solicitud, debiendo la empresa ampliar la jornada ordinaria inicialmente contratada en el porcentaje que corresponda.

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

h) La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará diariamente y se totalizará

mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

– Contrato formación para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del estatuto de los trabajadores, con las siguientes especificaciones:

La duración del presente contrato será mínima de seis meses y máxima de un año.

La retribución para las personas trabajadoras bajo esta modalidad será del 80% del salario fijado en la tabla salarial para la categoría o grupo profesional que corresponda durante el primer año, y del 90% para el segundo año. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 21º. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad laboral percibirá con cargo a la empresa, y por el período de un año, como máximo, el 100% de los conceptos salariales fijos que viniera percibiendo la persona trabajadora en el último año.

En caso de enfermedad común, el personal en situación de incapacidad laboral percibirá con cargo a la empresa, en la primera baja del año natural el 100% desde el primer día, en la segunda y sucesivas bajas percibirá el 100% desde tercer día los conceptos salarios fijos que viniera percibiendo la persona trabajadora en el último año y por un máximo de un año.

Artículo 22º. Ayudas por jubilación.

En lo relativo a la jubilación a los 64 años se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y la persona trabajadora, la empresa concederá un complemento de jubilación, no exteriorizable, a las personas trabajadoras que, con diez años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen durante la vigencia del convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria con dos años de antelación a la edad legal de jubilación ordinaria, 9 mensualidades

Por jubilación anticipada un año antes a la edad legal de jubilación ordinaria, 8 mensualidades.

Cuando la persona trabajadora alcance la edad correspondiente a un año y seis meses anterior a la edad legal de jubilación ordinaria, no solicitara la jubilación, perderá el derecho a este complemento

Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento la edad correspondiente.

Artículo 23º. Plus “ad personam” (antiguo plus familiar) y plus compensatorio.

El plus ad personam sustitutivo del plus familiar, será recibido exclusivamente por el personal que al día 1 de septiembre de 1996 se encontrara en la empresa y en alguna de estas situaciones (o ambas):

Que hubiese contraído matrimonio civil o canónico.

Que tuviese algún hijo que le hiciera acreedor de la ayuda familiar.

El importe de este plus, para todos aquellos que devenguen el derecho a su percibo en cualquiera de los tramos reflejados en el convenio anterior, quedó congelado en los valores que tenía a 31 de diciembre de 1.995, de forma que a partir del 1 septiembre de 1.996 no se devenga este plus por ningún trabajador/a del sector, tal plus congelado se mantendrá, siempre que el beneficiario trabaje en la misma empresa.

El importe que recibirá la persona trabajadora por este plus será el que reflejaba su nómina al 31/12/1995.

Plus compensatorio del plus familiar.

Se crean, además dos categorías de este plus

Para las persona trabajadoras que sí reciban el plus ad personam, la cuantía del presente plus será la señalada en la tabla adjunta como anexo I.

Desde el 31/12/2001 no se ha incrementado el presente plus.

El resto de las personas trabajadoras afectadas por el convenio, y que no tengan derecho a percibir el plus ad personam señalado anteriormente percibirán un plus compensatorio de la cuantía señalada en la tabla adjunta como anexo I. Dicha cuantía quedó congelada el 31/12/01 y no es actualizable.

Artículo 24º. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte urbano para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio de las siguientes cantidades mensuales:

Para el año 2026, 104,33 €.

Para el año 2027, 107,46 €.

Independiente de esta cantidad mensual se abonarán las siguientes cantidades en concepto de plus de transporte en caso de trabajo en domingos y o festivos:

Para el año 2026, 3,99 €.

Para el año 2027, 4,11 €.

Este plus de transporte no será abonado en caso de IT, vacaciones, inasistencias retribuidas o asuntos propios, descontándose, por tanto, las siguientes cantidades/día de inasistencia en estos casos:

Para los siguientes años de vigencia del convenio se incrementarán en el mismo porcentaje que los salarios.

Artículo 25º. Dietas 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.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a las indemnizaciones en concepto de dieta que constan en la tabla salarial adjunta.

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por la empresa, serán de cuenta de ésta y, en el supuesto de que la persona trabajadora utilice en dicho desplazamiento su propio vehículo, percibirá por kilómetro recorrido las cantidades que se indican en la tabla salarial adjunta.

OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 26º. Delimitación de las funciones de conductor/a.

Las funciones de los/as conductores/as de vehículos en las actividades comprendidas en el presente convenio serán las propias que establece el ii acuerdo general para las empresas del transporte de mercancías por carretera.

Aquellas personas trabajadoras conductores/as que estando en posesión del carnet C hayan sido contratados para realizar funciones que sólo puedan llevarse a cabo por quienes estén en posesión del mismo, tendrán la categoría profesional de personal de oficio de primera.

Las personas trabajadoras con esta categoría recibirán el curso obligatorio para la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) para conductores profesionales con cargo a las empresas dentro de su plan formativo y cuyo periodo de realización se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Para una mejor planificación y previsión de dicha formación las personas trabajadoras afectadas por el presente artículo deberán comunicar la solicitud del curso de renovación del CAP a la empresa con al menos seis meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Si la persona trabajadora debiera efectuar el citado curso por su cuenta ante la falta de previsión de las empresas, éstas correrán igualmente con los gastos de dicha formación.

Aquellos conductores que hayan sido contratados para realizar funciones y conducir vehículos para los cuales sólo se precise carnet de clase b tendrán la categoría profesional de personal de oficio de segunda.

Los conductores con carnet a-1 y a-2 que hayan sido contratados para realizar funciones propias de este tipo de carnet, tendrán la categoría profesional de personal de oficio de tercera.

Artículo 27º. Personal con trabajo en cámaras frigoríficas.

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

Este plus no computará a efectos del cálculo de antigüedad u otros complementos establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 28º. Personal que cursa estudios.

En el caso de aquellas personas trabajadoras que cursan estudios y cuyas clases comiencen a la misma hora que la establecida en la empresa para el cierre del establecimiento, se le concederá permiso para que deje el puesto de trabajo 15 minutos antes de la hora de cierre previsto.

Artículo 29.º Garantías sindicales.

Las empresas sometidas a este convenio, previa solicitud por escrito de la persona trabajadora afectada, descontarán de su nómina la cuota establecida por el sindicato a que pertenezca y la ingresará en la cuenta corriente que al efecto se le señale por el sindicato.

La negociación colectiva y el sostenimiento de las funciones de la comisión paritaria son labores no remuneradas que se realizan por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio. Asimismo, la paz social requiere de un diálogo social constante que redunda en el beneficio de empresas y trabajadores durante toda la vigencia del convenio. Este diálogo social se realiza tanto caso por caso en las empresas (interlocución directa) como en las mesas de interlocución social, y es soportado (en este último caso, y en lo que a horas de trabajo de su personal se refiere) por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio.

Para la realización de estas labores, y del resto de tareas de representación que se les encomiendan, el estatuto de los trabajadores concede un crédito de horas sindicales para la representación de los trabajadores, ampliable por convenio colectivo.

En atención a lo anterior, y en aplicación a la potestad que por el et se concede a los convenios colectivos para regular estas circunstancias, el crédito de horas sindicales fijado en el apartado e) del artículo 68 del estatuto de los trabajadores para los representantes electos del personal se fija en 30 horas mensuales (comprensivo de la interlocución social directa e indirecta).

Los miembros de comité de empresas o delegados/as de personal podrán acumular en una bolsa el conjunto, o parte, de sus horas sindicales para ser utilizadas por cualquiera de los miembros que lo soliciten.

Artículo 30º. Comisión Paritaria. Sumisión al ASEC Extremadura.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio se constituirá una comisión paritaria, cuya composición y número de vocales se designarán oportunamente por las representaciones de las partes social y empresarial en proporción a la representación que cada organización tuvo en la mesa negociadora.

Las decisiones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría absoluta computada en función del porcentaje de representación de cada organización en la comisión paritaria.

En el caso de que, tras la consulta a la comisión paritaria, no se llegara a un acuerdo, las mismas acuerdan someterse a las normas de solución extrajudicial fijadas en el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos de Extremadura.

Se estable un plazo para la deliberación y resolución de las consultas planteadas de treinta (30) días.

Queda fijado el domicilio de esta comisión paritaria en el de la federación empresarial cacereña (FEC) sita en c/ Obispo Segura Sáez, n.º 8, de Cáceres (10.001).

Asimismo, las partes se comprometen a someter los conflictos colectivos derivados del presente convenio a las normas de solución extrajudicial fijadas en el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos de Extremadura firmado por UGT, CC.OO y CREEX, que se asume por las partes a continuación:

Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresarias incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de aplicación, a la intervención del servicio regional de mediación y arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la ley de procedimiento laboral.

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

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

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en

el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 31º. Dependiente mayor y dependiente.

Dependiente. Es el personal encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas. Se incluye en esta categoría los charcuteros, fruteros, panaderos etc. Y demás dependientes que no puedan ser encuadrables en la categoría de dependiente mayor.

Dependiente mayor. Es el personal especializado y cualificado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas. Quedan incluidos en esta categoría los empleados de carnicerías, charcuterías y pescaderías que realicen más del 75% de su jornada preparando las carnes o pescados para el consumidor final.

Independiente de lo anterior todas las personas trabajadoras con una antigüedad de 15 o más años prestando servicio para una misma empresa o grupo de empresas con la categoría de dependiente adquirirán la categoría de dependiente mayor .

Artículo 32º. Formación profesional.

Las partes firmantes de este convenio, a través de su comisión paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar de un lado las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes (INEM, Junta de Extremadura, fundación tripartita para la formación y el empleo) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales actividades formativas bajo el control de las organizaciones patronales y sindicales firmantes del convenio.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, reconociéndose capacidad y legitimación para negociar según lo previsto en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores, y conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestro sector, se adhiere formalmente a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el acuerdo nacional de formación continua y a los que se vayan firmando para éste sector.

Artículo 33º. Seguro de accidentes.

Las empresas sometidas a este convenio concertarán en el plazo de 60 días, a contar desde la publicación del mismo en el boletín oficial de la provincia o Diario Oficial de Extremadura, un seguro que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y el de invalidez permanente absoluta por las mismas causas por los siguientes capitales:

Año 2026, la cantidad de 15.347,59 € (a partir de la publicación del convenio).

Año 2027, la cantidad de 15. 808,02 €.

Para los siguientes años del convenio se revisarán e incrementarán en el mismo porcentaje que los salarios.

Las empresas que concierten el seguro quedarán exentas, en todo caso, de responsabilidad, en el supuesto de quiebra de la compañía tomadora del mismo.

Artículo 34º. Acoplamiento del personal con discapacidad.

Las personas trabajadoras afectadas de discapacidades que impidan desarrollar con normalidad las funciones propias de su puesto de trabajo deberán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud (siempre que en la empresa exista ese otro puesto de trabajo) respetándosele el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 35º. Salud laboral.

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen al desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo, al amparo de la ley de prevención de riesgos laborales.

Los objetivos que se persiguen son:

A. Integrar la seguridad y salud laboral en el sistema productivo mediante la participación de todos los estamentos de la empresa: dirección, mandos, trabajadores y representantes sindicales.

B. Reducir el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.

C. Mejorar las condiciones de trabajo de las plantillas laborales, sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

D. concienciar y sensibilizar a todas las partes

2. Se realizará un plan anual de prevención del que será informado el comité de seguridad y salud laboral, en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.

3. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, dependiendo de las funciones de la actividad desempeñada, ha de prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral y los posibles efectos para los estados de embarazo y lactancia natural.

4. Se establecerá un crédito sindical horario adicional de 5 horas al mes para los/as delegados/as de prevención de riesgos laborales que sean también delegados de personal.

Artículo 36º. Vigilancia de la salud.

A todas las personas trabajadoras se le ofrecerá la posibilidad de realizarse un reconocimiento adecuado a los riesgos a los que estuviera sometido en su puesto de trabajo. Tendrán carácter voluntario, salvo en los casos en los que legalmente esté reconocida la obligatoriedad, siendo en tales casos obligatorias aquellas pruebas médicas recogidas en los protocolos oficiales destinadas a determinar el efecto de dicho riesgo sobre la salud de la persona que estuviera afectada. El resultado del mismo será notificado a la persona en cuestión y la empresa dispondrá de los listados de aptitudes de los trabajadores/as, debiendo ser remitidos al comité de seguridad y salud o en su defecto, a los delegados/as de prevención.

Serán por cuenta de la empresa los gastos asociados a la vigilancia de la salud, y el tiempo invertido en el desarrollo de las pruebas médicas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Las pruebas médicas se realizarán preferentemente a lo largo de la jornada laboral y en el caso de no poder ser así, se descontará de la misma el tiempo necesitado para ello. En caso de desplazamiento, se abonarán a los trabajadores los gastos.

Artículo 37º. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

Aquellas personas empleadas que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores y trabajadoras que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa, a través del comité de seguridad y salud, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la empresa.

Artículo 38º. Protección de la maternidad y lactancia natural.

La evaluación de riesgos laborales contemplará la posibilidad de que todos los puestos de trabajo sean ocupados por mujeres embarazadas o en estado de lactancia natural y, por tanto, deberán prever las medidas preventivas a aplicar para proteger la salud de la madre, el feto o la lactancia natural. Las empresas deberán aplicar aquellas medidas preventivas destinadas a tal fin.

En el caso de que dichas medidas no pudieran ser aplicadas, se procederá al cambio de puesto de trabajo libre de riesgos para su seguridad, el feto a la lactancia natural, sin que por ello se vaya a producir una merma de las percepciones dinerarias. Para ello se elaborará, con la participación de los/as representantes de los

trabajadores/as, un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

En el caso de que ni la adaptación ni el cambio fuesen posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Artículo 39º. Riesgos psicosociales.

La ley 31/95 en su artículo 4.7.d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se comprometen a realizar dentro de la evaluación de riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 40º. Drogodependencias.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de salud laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

Artículo 41º. Medio ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/ as adscritos al presente convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos.

Los delegados y delegadas de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en la empresa.

Planes movilidad sostenible al trabajo.

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

prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 42º. Actuaciones de prevención frente a catástrofes.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del estatuto de los trabajadores, cuando

Establece que a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas

de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos , se establecen las siguientes pautasde obligado cumplimiento para todas las empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo:

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

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

– Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión), temperatura extrema (calor, frío).

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

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

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la agencia estatal de meteorología (AEMET):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación de cada empresa deben considerar la interacción con los servicios operativos

Externos (bomberos, policía u otros).

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

El protocolo realizado en cada empresa deberá contener:

– En qué condiciones se activará el procedimiento.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan que en aquellos casos que, llegada la hora del cierre del establecimiento, estuviese siendo atendido un cliente, se estuviera descargando un camión u otras circunstancias similares, se siga prestando servicio por el tiempo necesario con la compensación oportuna en tiempo o dinero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Las empresas vendrán obligadas a complementar el salario de las personas trabajadoras hasta alcanzar el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento de acuerdo con las reglas establecidas en la legislación aplicable a tales efectos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente convenio desde 1 de enero de 2026, fecha de entrada en vigor a estos efectos, hasta su publicación en el BOP o en el DOE, serán hechas efectivas por las empresas a las personas trabajadoras en la nómina que se devengue en el mes siguiente a la publicación de este en el Diario Oficial de Extremadura.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el ET, en la antigua ordenanza laboral, fijada en la Orden de 24/7/1971 (BOE 14/8/1971) para el comercio y el acuerdo para su sustitución firmado el 8 de febrero y 5 de marzo del año 1996, en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás disposiciones de general aplicación.

TABLAS.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2026	CUATRIENIO 2026	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2026	SALARIO BASE MENSUAL 2027 PROVISIONAL	CUATRIENIO 2027 PROVISIONAL	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2027
GRUPO I.								
Tit. Grado Superior	1.269,91 €	63,50 €	63,35 €	28,64 €	1.308,01 €	65,40 €	63,35 €	28,64 €
Tit. Grado Medio	1.162,48 €	58,12 €	63,35 €	26,21 €	1.197,35 €	59,86 €	63,35 €	26,21 €
GRUPO II								
Director	1.327,14 €	66,36 €	63,35 €	29,93 €	1.366,95 €	68,35 €	63,35 €	29,93 €
Jefe/a de División	1.258,46 €	62,91 €	63,35 €	28,38 €	1.296,21 €	64,80 €	63,35 €	28,38 €
Jefes o encargados generales	1.258,46 €	62,91 €	63,35 €	28,00 €	1.296,21 €	64,80 €	63,35 €	28,00 €
Jefe de Sucursal,Supermercado, Almacén o Grupo	1.258,46 €	62,91 €	63,35 €	26,22 €	1.296,21 €	64,80 €	63,35 €	26,22 €
Jefe de Sección o Servicio	1.258,46 €	62,91 €	63,35 €	25,29 €	1.296,21 €	64,80 €	63,35 €	25,29 €
Encargado Establecimiento	1.258,46 €	62,91 €	63,35 €	24,76 €	1.296,21 €	64,80 €	63,35 €	24,76 €
Viajante y Corredor Plaza	1.076,74 €	53,84 €	63,35 €	24,28 €	1.109,04 €	55,45 €	63,35 €	24,28 €
Dependiente	1.092,79 €	54,63 €	63,35 €	24,64 €	1.125,57 €	56,27 €	63,35 €	24,64 €
Dependiente Mayor	1.202,06 €	60,10 €	63,35 €	27,11 €	1.238,12 €	61,91 €	63,35 €	27,11 €
Ayudante	964,20 €	48,20 €	63,35 €	21,61 €	993,13 €	49,65 €	63,35 €	21,61 €
GRUPO III.								
Director	1.327,14 €	66,36 €	63,35 €	29,93 €	1.366,95 €	68,35 €	63,35 €	29,93 €
Jefe de División	1.258,46 €	62,91 €	63,35 €	28,38 €	1.296,21 €	64,80 €	63,35 €	28,38 €
Jefe Administrativo	1.258,46 €	62,91 €	63,35 €	26,76 €	1.296,21 €	64,80 €	63,35 €	26,76 €

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2026	CUATRIENIO 2026	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2026	SALARIO BASE MENSUAL 2027 PROVISIONAL	CUATRIENIO 2027 PROVISIONAL	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2027
Secretario	1.149,65 €	57,48 €	63,35 €	25,93 €	1.184,14 €	59,20 €	63,35 €	25,93 €
Jefe Sección Administrativo	1.258,46 €	62,91 €	63,35 €	25,66 €	1.296,21 €	64,80 €	63,35 €	25,66 €
Contable y Cajero	1.106,40 €	55,32 €	63,35 €	24,95 €	1.139,59 €	56,98 €	63,35 €	24,95 €
Oficial Administrativo	1.092,79 €	54,63 €	63,35 €	24,64 €	1.125,57 €	56,27 €	63,35 €	24,64 €
Auxiliar Administrativo	997,35 €	49,86 €	63,35 €	22,48 €	1.027,27 €	51,36 €	63,35 €	22,48 €
Auxiliar de Caja	986,92 €	49,35 €	63,35 €	22,26 €	1.016,53 €	50,83 €	63,35 €	22,26 €
GRUPO IV.								
Escaparatista	1.121,75 €	56,09 €	63,35 €	25,29 €	1.155,40 €	57,77 €	63,35 €	25,29 €
Ayudante de escaparatista	964,20 €	48,20 €	63,35 €	21,40 €	993,13 €	49,65 €	63,35 €	21,40 €
Visitador	999,31 €	49,97 €	63,35 €	22,54 €	1.029,29 €	51,46 €	63,35 €	22,54 €
Cortador	1.060,55 €	53,03 €	63,35 €	23,91 €	1.092,37 €	54,62 €	63,35 €	23,91 €
Ayudante Cortador	991,26 €	49,56 €	63,35 €	22,35 €	1.021,00 €	51,05 €	63,35 €	22,35 €
Jefe de Taller	1.258,46 €	62,91 €	63,35 €	24,24 €	1.296,21 €	64,80 €	63,35 €	24,24 €
Personal Oficio 1ª	1.062,72 €	53,13 €	63,35 €	23,97 €	1.094,60 €	54,72 €	63,35 €	23,97 €
Personal Oficio 2ª	1.035,52 €	51,77 €	63,35 €	23,36 €	1.066,58 €	53,32 €	63,35 €	23,36 €
Personal Oficio 3ª	997,35 €	49,86 €	63,35 €	22,48 €	1.027,27 €	51,36 €	63,35 €	22,48 €
Encargado de mozos	1.040,92 €	52,04 €	63,35 €	23,48 €	1.072,15 €	53,60 €	63,35 €	23,48 €

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2026	CUATRIENIO 2026	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2026	SALARIO BASE MENSUAL 2027 PROVISIONAL	CUATRIENIO 2027 PROVISIONAL	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2027
Mozo Especializado	997,35 €	49,86 €	63,35 €	22,48 €	1.027,27 €	51,36 €	63,35 €	22,48 €
Telefonista	964,20 €	48,20 €	63,35 €	21,41 €	993,13 €	49,65 €	63,35 €	21,41 €
Mozo	964,20 €	48,20 €	63,35 €	21,41 €	993,13 €	49,65 €	63,35 €	21,41 €
GRUPO V.								
Conserje	1.038,50 €	51,93 €	63,35 €	23,42 €	1.069,65 €	53,48 €	63,35 €	23,42 €
Cobrador	1.050,01 €	52,50 €	63,35 €	23,67 €	1.081,51 €	54,07 €	63,35 €	23,67 €
Vigilante	964,20 €	48,20 €	63,35 €	21,41 €	993,13 €	49,65 €	63,35 €	21,41 €
Personal de Limpieza (Horas)	7,17 €	0,36 €	0.39 €		7,38 €	0,37 €	0,39 €	
COMPLEMENTOS PLUSES AÑO 2024								
Plus De Transporte DIARIO	3,99 €				4,11 €			
Plus de Transporte MES 11 pagas	104,33 €				107,46 €			
Seguros de Accidentes	15.347,59 €				15.808,02 €			
Media Dieta	9,59 €				9,87 €			
Dieta Completa	15,99 €				16,47 €			
Kilometraje	0,36 €				0,37 €			

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE CÁCERES									
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 100 - Jueves, 24 de mayo de 2018)									
Artículo 7.º Régimen de trabajo									
... La jornada máxima de trabajo ...	1796	horas con	45	minutos, ...					
REVISIÓN SALARIAL (DOE NÚMERO 131 - Miércoles, 8 de julio de 2020)									
ANEXO.- TABLA SALARIAL AÑO 2020									
CATEGORÍA. PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2020	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL	PLUS AD PERSONAM MENSUAL	Cuatrienio 2020					
GRUPO I									
Tit. Grado Superior	1.043,17	63,35	28,64	52,16					
Tit. Grado Medio	954,93	63,35	26,21	47,75					
GRUPO II									
Director	1.090,18	63,35	29,93	54,51					
Jefe de División	1.033,76	63,35	28,38	51,69					
Jefes o encargados generales	1.019,64	63,35	28,00	50,98					
Jefe de Sucursal, Supermercado, Almacén o Grupo	954,98	63,35	26,22	47,75					
Jefe de Sección o Servicio	921,46	63,35	25,29	46,07					
Encargado Establecimiento	901,97	63,35	24,76	45,10					
Viajante y Corredor Plaza	884,49	63,35	24,28	44,22					
Dependiente	897,67	63,35	24,64	44,88					
Dependiente Mayor	987,43	63,35	27,11	49,37					
Ayudante	787,38	63,35	21,61	39,37					
GRUPO III									
Director	1.090,18	63,35	29,93	54,51					
Jefe de División	1.033,76	63,35	28,38	51,69					

Jefe Administrativo	975,06	63,35	26,76	48,75					
Secretario	944,39	63,35	25,93	47,22					
Jefe Sección Administrativo	934,96	63,35	25,66	46,75					
Contable y Cajero	908,85	63,35	24,95	45,44					
Oficial Administrativo	897,67	63,35	24,64	44,88					
Auxiliar Administrativo	819,27	63,35	22,48	40,96					
Aux, de Caja de 16 a 20 años	779,88	63,35	21,41	38,99					
Aux, de Caja Mayor de 20 años	810,71	63,35	22,26	40,54					
GRUPO IV									
Escaparatista	921,46	63,35	25,29	46,07					
Ayudante de escaparatista	779,63	63,35	21,40	38,98					
Visitador	820,89	63,35	22,54	41,04					
Cortador	871,19	63,35	23,91	43,56					
Ayudante Cortador	814,27	63,35	22,35	40,71					
Jefe de Taller	882,96	63,35	24,24	44,15					
Personal Oficio 1.ª	872,97	63,35	23,97	43,65					
Personal Oficio 2.ª	850,63	63,35	23,36	42,53					
Personal Oficio 3.ª	819,27	63,35	22,48	40,96					
Encargado de mozos	855,07	63,35	23,48	42,75					
Mozo Especializado	819,27	63,35	22,48	40,96					
Telefonista	779,88	63,35	21,41	38,99					
Mozo	782,78	63,35	21,46	39,14					
GRUPO V									
Conserje	853,08	63,35	23,42	42,65					
Cobrador	862,53	63,35	23,67	43,13					
Vigilante	779,88	63,35	21,41	38,99					
Personal de Limpieza (Horas)	5,89								
COMPLEMENTOS PLUSES									
Plus de transporte * 11 meses	85,70								
Kilometraje	0,31								
Media dieta	8,19								
Seguro de accidentes	12.606,92								
Dieta completa	13,13								
Plus de transporte diario	3,42								
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 13 - Jueves, 20 de enero de 2022)									
Artículo 7º. Régimen de trabajo	1796	horas con	45	minutos					

Artículo 15º. Gratificación especial por idiomas	10%	de su salario base por cada idioma							
Artículo 16º. Por puesto de trabajo. Gratificación especial por ornamentación de escaparates	10%	de su salario base y aumentos por años de servicio							
Artículo 17º. Gratificación por trabajos de ordenadores y máquinas de datos	10%	de salario base							
Artículo 18º. Horas extraordinarias	125%	para todas las horas extraordinarias							
Artículo 19º. De vencimiento superior a un mes. Gratificaciones extraordinarias	3	Sueldo Base y los aumentos por años de servicio							
Artículo 24º. Plus de Transporte									
Se establece un Plus de Transporte urbano ... cantidades mensuales:									
Para el año 2021,	88,06	a partir del 1 de septiembre							
Para el año 2022,	90,48								
Independiente de esta cantidad mensual se abonarán las siguientes cantidades en concepto de plus de transporte en caso de trabajo en domingos y o Festivos:									
Para el año 2021,	3,51	a partir del 1 de septiembre							
Para el año 2022,	3,61								
Este plus de transporte no será abonado en caso de IT, vacaciones, inasistencias retribuidas o asuntos propios, descontándose, por tanto, las siguientes cantidades/día de inasistencia en estos casos:									
Para el año 2021,	3,51	a partir del 1 de septiembre							
Para el año 2022,	3,61								
TABLA (DOE NÚMERO 18 - Jueves, 27 de enero de 2022)									
TABLA SALARIAL COMERCIO CÁCERES 2021-2022									

CATEGORÍA PROFESIONAL	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL 2021 y 2022	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2021 y 2022	CUATRIENO ANTIGÜEDAD HASTA 31 AGOSTO 2021	SALARIO BASE MES DEL 1 SEPTIEMBRE AL 31 DICIEMBRE 2021	CUATRIENO. ANTIGÜEDAD DEL 1 SEPTIEMBRE AL 31 DICIEMBRE DE 2021	SALARIO ANUAL 2021 SIN ANTIGÜEDAD NI PLUSES	SALARIO BASE MES PROVISIONAL 2022	CUATRIENO ANTIGÜEDAD PROVISIONAL 2022	SALARIO ANUAL PROVISIONAL 2022 SIN ANTIGÜEDAD NI PLUSES
GRUPO I									
Tit. Grado Superior	63,35	28,64	52,16	1.071,86	53,59	15.762,30	1.101,33	55,07	16.520,00
Tit. Grado Medio	63,35	26,21	47,75	981,19	49,06	14.428,99	1.008,17	50,41	15.122,60
GRUPO II									
Director	63,35	29,93	54,51	1.120,16	56,01	16.472,62	1.150,96	57,55	17.264,47
Jefe de División	63,35	28,38	51,69	1.062,19	53,11	15.620,11	1.091,40	54,57	16.370,98
Jefes o encargados generales	63,35	28,00	50,98	1.047,68	52,38	15.406,76	1.076,49	53,82	16.147,37
Jefe de Sucursal, Supermercado, Almacén o Grupo	63,35	26,22	47,75	981,24	49,06	14.429,75	1.008,23	50,41	15.123,39
Jefe de Sección o Servicio	63,35	25,29	46,07	946,80	47,34	13.923,26	972,84	48,64	14.592,56
Encargado Establecimiento	63,35	24,76	45,10	926,77	46,34	13.628,77	952,26	47,61	14.283,91
Viajante y Corredor Plaza	63,35	24,28	44,22	908,81	45,44	13.364,64	933,81	46,69	14.007,09
Dependiente	63,35	24,64	44,88	922,36	46,11	13.563,79	947,72	47,38	14.215,81
Dependiente Mayor	63,35	27,11	49,37	1.014,58	50,73	14.920,07	1.042,49	52,12	15.637,28
Ayudante	63,35	21,61	39,37	809,03	40,45	11.897,31	831,28	41,57	12.469,22
GRUPO III									
Director	63,35	29,93	54,51	1.120,16	56,01	16.472,62	1.150,96	57,55	17.264,47
Jefe de División	63,35	28,38	51,69	1.062,19	53,11	15.620,11	1.091,40	54,57	16.370,98
Jefe Administrativo	63,35	26,76	48,75	1.001,87	50,09	14.733,16	1.029,43	51,47	15.441,39
Secretario	63,35	25,93	47,22	970,36	48,52	14.269,73	997,05	49,85	14.955,68
Jefe Sección Administrativo	63,35	25,66	46,75	960,67	48,04	14.127,25	987,09	49,36	14.806,35
Contable y Cajero	63,35	24,95	45,44	933,84	46,69	13.732,72	959,52	47,97	14.392,86
Oficial Administrativo	63,35	24,64	44,88	922,36	46,11	3,79	947,72	47,38	14.215,81
Auxiliar Administrativo	63,35	22,48	40,96	841,80	42,09	12.379,17	864,95	43,24	12.974,24
Auxiliar de Caja de 16 a 20 años	Esta categoría queda suprimida con efectos 1 de enero de 2021, pasando los trabajadores afectados a la categoría de auxiliar de caja								
Auxiliar de Caja	63,35	22,26	40,54	833,00	40,54	12.249,83	855,91	41,65	12.838,68
NOTA IMPORTANTE: En el caso de que el total de las remuneraciones salariales en cómputo anual por todos los conceptos que reciba la persona trabajadora no alcancen el SMI fijado en cada anualidad, la empresa deberá complementar estas cantidades hasta alcanzar el SMI anual establecido legalmente									

GRUPO IV									
Escaparatista	63,35	25,29	46,07	946,80	47,34	13.923,26	972,84	48,64	14.592,56
Ayudante de escaparatista	63,35	21,40	38,98	801,07	40,05	11.780,21	823,10	41,15	12.346,49
Visitador	63,35	22,54	41,04	843,46	42,17	12.403,65	866,66	43,33	12.999,90
Cortador	63,35	23,91	43,56	895,15	44,76	13.163,68	919,76	45,99	13.796,46
Ayudante Cortador	63,35	22,35	40,71	836,66	41,83	12.303,62	859,67	42,98	12.895,06
Jefe de Taller	63,35	24,24	44,15	907,24	45,36	13.341,53	932,19	46,61	13.982,86
Personal Oficio 1ª	63,35	23,97	43,65	896,98	44,85	13.190,58	921,64	46,08	13.824,65
Personal Oficio 2ª	63,35	23,36	42,53	874,02	43,7	12.853,02	898,06	44,90	13.470,87
Personal Oficio 3ª	63,35	22,48	40,96	841,80	42,09	12.379,17	864,95	43,24	12.974,24
Encargado de mozos (antes capataz)	63,35	23,48	42,75	878,58	43,93	12.920,11	902,75	45,13	13.541,18
Mozo Especializado	63,35	22,48	40,96	841,80	42,09	12.379,17	864,95	43,24	12.974,24
Telefonista	63,35	21,41	38,99	801,33	40,06	11.783,99	823,36	41,16	12.350,45
Mozo	63,35	21,41	39,14	804,31	40,22	11.827,81	826,42	41,32	12.396,37
GRUPO V									
Conserje	63,35	23,42	42,65	876,54	43,82	12.890,04	900,64	45,03	13.509,67
Cobrador	63,35	23,67	43,13	886,25	44,32	13.032,83	910,62	45,53	13.659,32
Vigilante	63,35	21,41	38,99	801,33	40,06	11.783,99	823,36	41,16	12.350,45
Personal de Limpieza (Horas)				6,05		6,22			
NOTA IMPORTANTE: En el caso de que el total de las remuneraciones salariales en cómputo anual por todos los conceptos que reciba la persona trabajadora no alcancen el SMI fijado en cada anualidad, la empresa deberá complementar estas cantidades hasta alcanzar el SMI anual establecido legalmente									
TABLA DE PLUSES Y DIETAS 2021-2022									
CONCEPTO	IMPORTE 2021	IMPORTE 2022							
Plus transporte diario	3,51	3,61							
Plus transporte mensual	88,06	90,48							
Media Dieta	8,42	8,65							
Dieta completa	13,49	13,86							
REVISIÓN SALARIAL (DOE NÚMERO 86 - Lunes 8 de mayo de 2023)									
ANEXO.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2022									

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2022	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL 2022	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2022	Cuatrienio 2022					
GRUPO I									
Titulado/a Grado Superior	1.109,38	63,35	28,64	55,47					
Titulado/a. Grado Medio	1.015,53	63,35	26,21	50,78					
GRUPO II									
Director	1.159,36	63,35	29,93	57,97					
Jefe de División	1.099,37	63,35	28,38	54,97					
Jefes o encargados generales	1.084,35	63,35	28,00	54,22					
Jefe Sucursal, Supermercado,									
Almacén, Grupo	1.015,58	63,35	26,22	50,78					
Jefe de Sección o Servicio	979,93	63,35	25,29	49,00					
Encargado Establecimiento	959,21	63,35	24,76	47,96					
Viajante y Corredor Plaza	940,62	63,35	24,28	47,03					
Dependiente	954,64	63,35	24,64	47,73					
Dependiente Mayor	1.050,09	63,35	27,11	52,50					
Ayudante	837,35	63,35	21,61	41,87					
GRUPO III									
Director	1.159,36	63,35	29,93	57,97					
Jefe de División	1.099,37	63,35	28,38	54,97					
Jefe Administrativo	1.036,94	63,35	26,76	51,85					
Secretario	1.004,32	63,35	25,93	50,22					
Jefe Sección Administrativo	994,29	63,35	25,66	49,71					
Contable y Cajero	966,53	63,35	24,95	48,33					
Oficial Administrativo	954,64	63,35	24,64	47,73					
Auxiliar Administrativo	871,26	63,35	22,48	43,56					
Auxiliar de Caja	862,16	63,35	22,26	43,11					
GRUPO IV									
Escaparatista	979,93	63,35	25,29	49,00					
Ayudante de escaparatista	829,11	63,35	21,40	41,46					
Visitador	872,98	63,35	22,54	43,65					
Cortador	926,48	63,35	23,91	46,32					
Ayudante Cortador	865,94	63,35	22,35	43,30					
Jefe de Taller	939,00	63,35	24,24	46,95					
Personal Oficio 1ª	928,37	63,35	23,97	46,42					
Personal Oficio 2ª	904,61	63,35	23,36	45,23					
Personal Oficio 3ª	871,26	63,35	22,48	43,56					
Encargado de mozos	909,33	63,35	23,48	45,47					
Mozo Especializado	871,26	63,35	22,48	43,56					
Telefonista	829,38	63,35	21,41	41,47					
Mozo	832,46	63,35	21,41	41,62					
GRUPO V									
Conserje	907,22	63,35	23,42	45,36					
Cobrador	917,27	63,35	23,67	45,86					
Vigilante	829,38	63,35	21,41	41,47					
Personal de Limpieza (Horas)	6,26								

COMPLEMENTOS PLUSES AÑO 2022									
Plus De Transporte DIARIO	3,63								
Plus de Transporte MES 11 pagas	91,14								
Seguros de Accidentes	13,41								
Media Dieta	8,71								
Dieta Completa	13,96								
Kilometraje	0,32								
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 144 - Jueves 27 de julio de 2023)									
Artículo 7º. Régimen de trabajo									
La jornada máxima de trabajo	1796	horas con 45 minutos							
Artículo 15º. Gratificación especial por idiomas	10%	de su salario base por cada idioma							
Artículo 16º. Por puesto de trabajo. Gratificación especial por ornamentación de escaparates	10%	de su salario base y aumentos por años de servicio							
Artículo 17º. Gratificación por trabajos de ordenadores y máquinas de datos	10%	de salario base							
Artículo 18º. Horas extraordinarias									
... sobre el salario hora	125%	para todas las extraordinarias							
Artículo 19º. Gratificaciones extraordinarias									
derecho a	3	gratificaciones extraordinarias							

marzo	día 15 de marzo	de una mensualidad ... del sueldo base + antigüedad + Plus Ad Personam (antiguo Plus Familiar) + Plus Compensatorio							
julio	día 15 de Julio	de una mensualidad ... del sueldo base + antigüedad + Plus Ad Personam (antiguo Plus Familiar) + Plus Compensatorio							
diciembre	día 15 de marzo de diciembre	de una mensualidad ... del sueldo base + antigüedad + Plus Ad Personam (antiguo Plus Familiar) + Plus Compensatorio							
Artículo 24º. Plus de transporte									
Se establece un Plus de Transporte urbano ... cantidades mensuales:									
Para el año 2023,	94,79								
Para el año 2024,	97,34								
Para el año 2025,	100,56								
de plus de transporte en caso de trabajo en domingos y o Festivos:									
Para el año 2023,	3,63								
Para el año 2024,	3,74								
Para el año 2025,	3,85								
descontándose, por tanto, las siguientes cantidades/día de inasistencia en estos casos:									
Para el año 2023,	3,63								
Para el año 2024,	3,74								
Para el año 2025,	3,85								
Artículo 27º. Personal con trabajo en cámaras frigoríficas	20%	del Salario Base de su categoría							
Artículo 33º. Seguro de accidentes									
Año 2023, la cantidad de	13943	(a partir de la publicación del convenio)							
Año 2024, la cantidad de	14362								

Año 2025, la cantidad de	14792								
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023									
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2023	CUATRIENIO 2023	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL 2023	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2023					
GRUPO I									
Titulado/a. Grado Superior	1.153,75	57,69	63,35	28,64					
Titulado/a. Grado Medio	1.056,15	52,81	63,35	26,21					
GRUPO II									
Director/a	1.205,74	60,29	63,35	29,93					
Jefe/a de División	1.143,34	57,17	63,35	28,38					
Jefes/as o encargados generales	1.143,34	57,17	63,35	28,00					
Jefe/a de Sucursal, Supermercado Almacén o Grupo	1.143,34	57,17	63,35	26,22					
Jefe/a de Sección o Servicio	1.143,34	57,17	63,35	25,29					
Encargado/a Establecimiento	1.143,34	57,17	63,35	24,76					
Viajante y Corredor Plaza	978,24	48,91	63,35	24,28					
Dependiente/a	992,83	49,64	63,35	24,64					
Dependiente/a Mayor	1.092,09	54,60	63,35	27,11					
Ayudante	876,00	43,76	63,35	21,61					
GRUPO III									
Director	1.205,74	60,29	63,35	29,93					
Jefe/a de División	1.143,34	57,17	63,35	28,38					
Jefe/a Administrativo/a	1.143,34	57,17	63,35	26,76					
Secretario/a	1.044,49	52,22	63,35	25,93					
Jefe/a Sección Administrativo/a	1.143,34	57,17	63,35	25,66					
Contable y Cajero/a	1.005,19	50,26	63,35	24,95					
Oficial Administrativo/a	992,83	49,64	63,35	24,64					
Auxiliar Administrativo/a	906,11	45,31	63,35	22,48					
Auxiliar de Caja	896,64	44,83	63,35	22,26					
GRUPO IV									
Escaparatista	1.019,13	50,96	63,35	25,29					
Ayudante/a de escaparatista	876,00	43,11	63,35	21,40					
Visitador	907,90	45,40	63,35	22,54					
Cortador	963,54	48,18	63,35	23,91					
Ayudante/a Cortador	900,58	45,03	63,35	22,35					
Jefe/a de Taller	1.143,34	57,17	63,35	24,24					
Personal Oficio 1ª	965,51	48,28	63,35	23,97					
Personal Oficio 2ª	940,80	47,04	63,35	23,36					
Personal Oficio 3ª	906,11	45,31	63,35	22,48					
Encargado/a de mozos	945,71	47,29	63,35	23,48					
Mozo/a Especializado	906,11	45,31	63,35	22,48					
Telefonista	876,00	43,76	63,35	21,41					

Mozo/a	876,00	43,76	63,35	21,41					
GRUPO V									
Conserje	943,51	47,18	63,35	23,42					
Cobrador	953,96	47,70	63,35	23,67					
Vigilante	876,00	43,76	63,35	21,41					
Personal de Limpieza (Horas)	6,51								
Complementos	2.023,00								
Media dieta	8,71								
Dieta complete	14,52								
Kilometraje	0,33								
REVISIÓN SALARIAL Y CORRECCIÓN (DOE NÚMERO 39 - Lunes 26 de febrero de 2024)									
TABLA SALARIAL 2024 (PROVISIONAL)									
Categoría Profesional	salario base mensual 2024	cuatrienio 2024	plus compensatorio mensual 2024	plus ad personam mensual 2024					
Grupo I									
Tit. Grado Superior	1.188,36	59,42	63,35	28,64					
Tit. Grado Medio	1.087,83	54,39	63,35	26,21					
Grupo II									
Director	1.241,91	62,10	63,35	29,93					
Jefe/a de División	1.177,64	58,88	63,35	28,38					
Jefes o encargados generales	1.177,64	58,88	63,35	28,00					
Jefe de Sucursal,Supermercado, Almacén o Grupo	1.177,64	58,88	63,35	26,22					
Jefe de Sección o Servicio	1.177,64	58,88	63,35	25,29					
Encargado Establecimiento	1.177,64	58,88	63,35	24,76					
Viajante y Corredor Plaza	1.007,59	50,38	63,35	24,28					
Dependiente	1.022,61	51,13	63,35	24,64					
Dependiente Mayor	1.124,86	56,24	63,35	27,11					
Ayudante	902,28	45,11	63,35	21,61					
Grupo III									
Director	1.241,91	62,10	63,35	29,93					
Jefe de División	1.177,64	58,88	63,35	28,38					
Jefe Administrativo	1.177,64	58,88	63,35	26,76					
Secretario	1.075,83	53,79	63,35	25,93					
Jefe Sección Administrativo	1.177,64	58,88	63,35	25,66					
Contable y Cajero	1.035,35	51,77	63,35	24,95					
Oficial Administrativo	1.022,61	51,13	63,35	24,64					
Auxiliar Administrativo	933,30	46,66	63,35	22,48					

Auxiliar de Caja	923,54	46,18	63,35	22,26					
Grupo IV									
Escaparatista	1.049,71	52,49	63,35	25,29					
Ayudante de escaparatista	902,28	45,11	63,35	21,40					
Visitador	935,14	46,76	63,35	22,54					
Cortador	992,45	49,62	63,35	23,91					
Ayudante Cortador	927,60	46,38	63,35	22,35					
Jefe de Taller	1.177,64	58,88	63,35	24,24					
Personal Oficio 1ª	994,48	49,72	63,35	23,97					
Personal Oficio 2ª	969,02	48,45	63,35	23,36					
Personal Oficio 3ª	933,30	46,66	63,35	22,48					
Encargado de mozos	974,08	48,70	63,35	23,48					
Mozo Especializado	933,30	46,66	63,35	22,48					
Telefonista	902,28	45,11	63,35	21,41					
Mozo	902,28	45,11	63,35	21,41					
Grupo V									
Conserje	971,81	48,59	63,35	23,42					
Cobrador	982,58	49,13	63,35	23,67					
Vigilante	902,28	45,11	63,35	21,41					
Personal de Limpieza (Horas)	6,71								
COMPLEMENTOS PLUSES AÑO 2024									
Plus De Transporte Diario	3,74								
Plus de Transporte Mes 11 pagas	97,63								
Seguros de Accidentes	14.362,00								
Media Dieta	8,97								
Dieta Completa	14,96								
Kilometraje	0,34								
REVISIÓN SALARIAL (DOE NÚMERO 52 - Lunes 17 de marzo de 2025)									
TABLA SALARIAL 2025 (PROVISIONAL)									
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2025	CUATRIENIO 2025	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL 2025	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2025					
GRUPO I									
Tit. Grado Superior	1.224,01	61,20	63,35	28,64					
Tit. Grado Medio	1.120,46	56,02	63,35	26,21					
GRUPO II									
Director	1.279,17	63,96	63,35	29,93					
Jefe/a de División	1.212,97	60,64	63,35	28,38					

Jefes o encargados generales	1.212,97	60,64	63,35	28,00					
Jefe de Sucursal, Supermercado, Almacén o Grupo	1.212,97	60,64	63,35	26,22					
Jefe de Sección o Servicio	1.212,97	60,64	63,35	25,29					
Encargado Establecimiento	1.212,97	60,64	63,35	24,76					
Viajante y Corredor Plaza	1.037,82	51,89	63,35	24,28					
Dependiente	1.053,29	52,66	63,35	24,64					
Dependiente Mayor	1.158,61	57,93	63,35	27,11					
Ayudante	929,35	46,46	63,35	21,61					
GRUPO III									
Director	1.279,17	63,96	63,35	29,93					
Jefe de División	1.212,97	60,64	63,35	28,38					
Jefe Administrativo	1.212,97	60,64	63,35	26,76					
Secretario	1.108,10	55,40	63,35	25,93					
Jefe Sección Administrativo	1.212,97	60,64	63,35	25,66					
Contable y Cajero	1.066,41	53,32	63,35	24,95					
Oficial Administrativo	1.053,29	52,66	63,35	24,64					
Auxiliar Administrativo	961,30	48,06	63,35	22,48					
Auxiliar de Caja	951,25	47,57	63,35	22,26					
GRUPO IV									
Escaparatista	1.081,20	54,06	63,35	25,29					
Ayudante de escaparatista	929,35	46,46	63,35	21,40					
Visitador	963,19	48,16	63,35	22,54					
Cortador	1.022,22	51,11	63,35	23,91					
Ayudante Cortador	955,43	47,77	63,35	22,35					
Jefe de Taller	1.212,97	60,64	63,35	24,24					
Personal Oficio 1ª	1.024,31	51,21	63,35	23,97					
Personal Oficio 2ª	998,09	49,90	63,35	23,36					
Personal Oficio 3ª	961,30	48,06	63,35	22,48					
Encargado de mozos	1.003,30	50,16	63,35	23,48					
Mozo Especializado	961,30	48,06	63,35	22,48					
Telefonista	929,35	46,46	63,35	21,41					
Mozo	929,35	46,46	63,35	21,41					
GRUPO V									
Conserje	1.000,96	50,05	63,35	23,42					
Cobrador	1.012,06	50,60	63,35	23,67					
Vigilante	929,35	46,46	63,35	21,41					
Personal de Limpieza (Horas)	6,91								
COMPLEMENTOS	PLUSES								
Plus De Transporte DIARIO	3,85								
Plus de Transporte MES 11 pagas	100,56								
Seguros de Accidentes	14.792,86								
Media Dieta	9,24								
Dieta Completa	15,41								

Kilometraje	0,35								
\\\\\\									
CONVENIO COLECTIVO (DOE Número 112 - viernes, 12 de junio de 2026)									
Artículo 8º. Vacaciones									
días naturales	31								
retribución	salario base + antigüedad + demás complementos que correspondan a su categoría ... que figura en el anexo del presente convenio								
Artículo 13º. Salarios hora individual									
Shi = salario bruto anual de todos los conceptos salariales fijos dividido entre la jornada anual máxima de convenio, de 1.778 horas, correspondiente a los días de trabajo al año, deducidos de éstos los domingos, festivos, fiestas abonables y vacaciones									
Artículo 14º. Complemento de antigüedad									
Cuatrienios									
Artículo 15º. Gratificación especial por idiomas									
aumento del	10,00 %	su salario base por cada idioma							
Artículo 16º. Por puesto de trabajo. Gratificación especial por ornamentación de escaparates									
plus del	10,00 %	de su salario base y aumentos por años de servicio							

Artículo 17º. Gratificación por trabajos de ordenadores y máquinas de datos									
aumento del	10,00 %	de salario base							
Artículo 18º. Horas extraordinarias y nocturnidad									
horas extraordinarias incremento	125,00 %								
Complemento nocturnidad	2	euros por cada hora realizada en dicho horario nocturno							
Artículo 19º. De vencimiento superior a un mes. Gratificaciones extraordinarias									
Gratificaciones	3								
marzo:	día 15 del mes (si festivo: día laboral anterior)	una mensualidad (sueldo base + antigüedad anexo al presente convenio + plus ad personam (antiguo plus familiar) + plus compensatorio	del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior						
julio:	día 15 del mes (si festivo: día laboral anterior)	una mensualidad (sueldo base + antigüedad anexo al presente convenio + plus ad personam (antiguo plus familiar) + plus compensatorio	del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso						
diciembre:	día 15 del mes (si festivo: día laboral anterior)	una mensualidad (sueldo base + antigüedad anexo al presente convenio + plus ad personam (antiguo plus familiar) + plus compensatorio	del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso						
Artículo 21º. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo									

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad laboral percibirá con cargo a la empresa, y por el período de un año, como máximo, el 100% de los conceptos salariales fijos que viniera percibiendo la persona trabajadora en el último año. En caso de enfermedad común, el personal en situación de incapacidad laboral percibirá con cargo a la empresa, en la primera baja del año natural el 100% desde el primer día, en la segunda y sucesivas bajas percibirá el 100% desde tercer día los conceptos salarios fijos que viniera percibiendo la persona trabajadora en el último año y por un máximo de un año									
Artículo 24º. Plus de transporte									
cantidades mensuales:									
plus de transporte									
Para el año 2026,	104,33								
Para el año 2027,	107,46								
plus de transporte en caso de trabajo en domingos y o festivos:									
Para el año 2026,	3,99								
Para el año 2027,	4,11								
Artículo 27º. Personal con trabajo en cámaras frigoríficas									
plus del	20,00 %	del salario base de su categoría							
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2026	CUATRIENIO 2026	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL 2026	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2026	SALARIO BASE MENSUAL 2027 PROVISIONAL	CUATRIENIO 2027 PROVISIONAL	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL 2027	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2027	
GRUPO I.									
Tit. Grado Superior	1269,91	63,5	63,35	28,64	1308,01	65,4	63,35	28,64	
Tit. Grado Medio	1162,48	58,12	63,35	26,21	1197,35	59,86	63,35	26,21	
GRUPO II									
Director	1327,14	66,36	63,35	29,93	1366,95	68,35	63,35	29,93	
Jefe/a de División	1258,46	62,91	63,35	28,38	1296,21	64,8	63,35	28,38	
Jefes o encargados generales	1258,46	62,91	63,35	28	1296,21	64,8	63,35	28	
Jefe de Sucursal, Supermercado, Almacén o Grupo	1258,46	62,91	63,35	26,22	1296,21	64,8	63,35	26,22	

Jefe de Sección o Servicio	1258,46	62,91	63,35	25,29	1296,21	64,8	63,35	25,29	
Encargado Establecimiento	1258,46	62,91	63,35	24,76	1296,21	64,8	63,35	24,76	
Viajante y Corredor Plaza	1076,74	53,84	63,35	24,28	1109,04	55,45	63,35	24,28	
Dependiente	1092,79	54,63	63,35	24,64	1125,57	56,27	63,35	24,64	
Dependiente Mayor	1202,06	60,1	63,35	27,11	1238,12	61,91	63,35	27,11	
Ayudante	964,2	48,2	63,35	21,61	993,13	49,65	63,35	21,61	
GRUPO III.									
Director	1327,14	66,36	63,35	29,93	1366,95	68,35	63,35	29,93	
Jefe de División	1258,46	62,91	63,35	28,38	1296,21	64,8	63,35	28,38	
Jefe Administrativo	1258,46	62,91	63,35	26,76	1296,21	64,8	63,35	26,76	
Secretario	1149,65	57,48	63,35	25,93	1184,14	59,2	63,35	25,93	
Jefe Sección Administrativo	1258,46	62,91	63,35	25,66	1296,21	64,8	63,35	25,66	
Contable y Cajero	1106,4	55,32	63,35	24,95	1139,59	56,98	63,35	24,95	
Oficial Administrativo	1092,79	54,63	63,35	24,64	1125,57	56,27	63,35	24,64	
Auxiliar Administrativo	997,35	49,86	63,35	22,48	1027,27	51,36	63,35	22,48	
Auxiliar de Caja	986,92	49,35	63,35	22,26	1016,53	50,83	63,35	22,26	
GRUPO IV.									
Escaparatista	1121,75	56,09	63,35	25,29	1155,4	57,77	63,35	25,29	
Ayudante de escaparatista	964,2	48,2	63,35	21,4	993,13	49,65	63,35	21,4	
Visitador	999,31	49,97	63,35	22,54	1029,29	51,46	63,35	22,54	
Cortador	1060,55	53,03	63,35	23,91	1092,37	54,62	63,35	23,91	
Ayudante Cortador	991,26	49,56	63,35	22,35	1021	51,05	63,35	22,35	
Jefe de Taller	1258,46	62,91	63,35	24,24	1296,21	64,8	63,35	24,24	
Personal Oficio 1ª	1062,72	53,13	63,35	23,97	1094,6	54,72	63,35	23,97	
Personal Oficio 2ª	1035,52	51,77	63,35	23,36	1066,58	53,32	63,35	23,36	
Personal Oficio 3ª	997,35	49,86	63,35	22,48	1027,27	51,36	63,35	22,48	
Encargado de mozos	1040,92	52,04	63,35	23,48	1072,15	53,6	63,35	23,48	
Mozo Especializado	997,35	49,86	63,35	22,48	1027,27	51,36	63,35	22,48	
Telefonista	964,2	48,2	63,35	21,41	993,13	49,65	63,35	21,41	
Mozo	964,2	48,2	63,35	21,41	993,13	49,65	63,35	21,41	
GRUPO V.									
Conserje	1038,5	51,93	63,35	23,42	1069,65	53,48	63,35	23,42	
Cobrador	1050,01	52,5	63,35	23,67	1081,51	54,07	63,35	23,67	
Vigilante	964,2	48,2	63,35	21,41	993,13	49,65	63,35	21,41	
Personal de Limpieza (Horas)	7,17	0,36	0,39	7,38	0,37	0,39			
COMPLEMENTOS PLUSES									
Plus De Transporte DIARIO	3,99				4,11				
Plus de Transporte MES 11 pagas	104,33				107,46				
Seguros de Accidentes	15347,59				15808,02				
Media Dieta	9,59				9,87				
Dieta Completa	15,99				16,47				
Kilometraje	0,36				0,37				