Convenio Colectivo Comercio En General (Excepto Comercio de Ganadería y Comercio Metal) de Palencia

ÁREA	Palencia	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	34000875012004	**ACTUALIZACIÓN**	2026/07/29
VIGENCIA	2026/01/01 — 2028/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 90 CALENDARIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-en-general-excepto-comercio-de-ganaderia-y-comercio-metal-de-palencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio En General (Excepto Comercio De Ganadería y Comercio Metal). Última actualización a: 29-07-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2028. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 90 del tipo: CALENDARIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 85 – Viernes, 17 de julio de 2026)

CÓDIGO 34000875012004.

VISTO el texto del acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de trabajo para el sector de COMERCIO EN GENERAL de Palencia y Provincia, de 01-06-2026, presentado ante el Registro Telemático REGCON, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. 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 y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- ORDENAR la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- DISPONER su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 9 de julio de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, María Teresa Sordo Velasco.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO EN GENERAL (EXCEPTO COMERCIO DE GANADERÍA Y COMERCIO METAL) DE PALENCIA.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ambito funcional.

Las normas de este Convenio son de aplicación a la totalidad de las empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea la distribución y/o venta de productos y mercancías, al mayor y/o menor, con la excepción del Comercio de Ganadería y Comercio Metal y aquellos sectores regulados por el ámbito estatal.

Artículo 2.- Ambito territorial.

Sus normas serán de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Palencia y su provincia, y a todos los trabajadores/as, que presten servicio en dichas empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional.

Artículo 3.- Ambito temporal.

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, entrará en vigor el día 1 de Enero de 2026, tendrá una duración de tres años, finalizando su vigencia, el día 31 de Diciembre de 2028.

Artículo 4.- Denuncia.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado el día 31 de Diciembre de 2.028, sin que, por consiguiente, sea preciso denuncia expresa, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que le sustituya.

Si denunciado y expirado el Convenio las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, éste se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas y compensadas por las que tengan establecidas en la actualidad.

Aquellas empresas incluidas en los sectores sin marco regulador que en la actualidad voluntariamente apliquen un convenio ya establecido; en este caso las empresas estarán obligadas a mantener la aplicación de dicho convenio.

Si durante su vigencia se modifican por disposición legal las cuantías de los conceptos económicos que integran el mismo, éstas sólo serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las aquí establecidas, subsistiendo, en caso contrario, en sus propios términos lo pactado.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las situaciones más ventajosas que tengan establecidas las empresas con sus trabajadores y no serán compensables ni absorbibles y ningún trabajador pueda verse perjudicado por la aplicación de este Convenio.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

La redacción articulada de este convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial.

CAPÍTULO II. PERIODO DE PRUEBA, CESES Y PLAZO DE PREAVISO

Artículo. 8.- Periodo de prueba

Los ingresos de trabajadores/as, tanto de tiempo indefinido como por tiempo determinado, estarán sujetos al período denominado de prueba que, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, será por los siguientes periodos:

a) Para los/as técnicos/as titulados/as: Seis meses.

b) Para el personal cualificado: Tres meses.

c) Para el personal no cualificado: Quince días laborales.

Artículo 9.- Cese y plazo de Preaviso

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá preavisar a la misma por escrito y con una antelación mínima de quince días, siendo obligación de la empresa firmar el duplicado del mismo.

Su incumplimiento da derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador el equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el plazo del preaviso.

Cumplidos tales requisitos, la empresa vendrá obligada a presentar la propuesta de finiquito el día previsto y el incumplimiento de ello dará derecho al trabajador a percibir un día de salario por cada día de retraso de presentación de la propuesta con un tope de quince días.

Artículo 10.- Finiquitos.- Modelo único de finiquito.

He recibido de la Empresa la cantidad de euros, en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

- Indemnización
- Salarios pendientes
- Pluses
- Partes proporcionales de extraordinarias y beneficios
- Vacaciones
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidas cuantas cantidades me han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa, renunciado, en consecuencia, a cualquier reclamación posterior derivada del contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de conformidad, firmo el presente finiquito en , a , de .

SI/NO desea la asistencia de representante legal de los trabajadores.

Fdo.: El trabajador

Fdo.: La empresa.

Fdo. La representación del trabajador.

Con el pago del finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador durante los diez días siguientes para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La liquidación final de salarios deberá entregarse y abonarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la finalización de la relación laboral. Cada día de retraso generará una indemnización al trabajador de un día de salario hasta un máximo de quince días de indemnización.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 11º.- Jornada laboral.

Se establece una jornada máxima anual de 1.800 horas para 2026, 1.792 para 2027 y 1.788 para 2028, no pudiendo sobrepasar 40 horas semanales ni 9 diarias.

De producirse exceso de jornada, se determinará en el primer mes del año siguiente y se disfrutará o compensará a elección del trabajador/a durante el primer trimestre de dicho año. La cuantía de la compensación económica o del tiempo de descanso se determinará de común acuerdo entre empresa y R.L.T. y en su defecto con los/as trabajadores/as afectados.

El día 24 y el día 31 de diciembre la jornada laboral finaliza a las 17.00 horas. Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales, y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial, podrán adecuar la hora de finalización de la jornada de los días 24 y 31 de diciembre, de mutuo acuerdo con los trabajadores, a los horarios exigidos en el Centro Comercial; facultándose a las mismas para finalizar la jornada laboral esos días al horario del centro comercial . Esa prestación de servicios en estos Centros, los días 24 y 31 de diciembre hasta el horario del cierre del centro comercial, se compensará por las empresas a los trabajadores a razón de 13,00 euros/hora para 2026 y 15,00 €/hora para 2027 y 2028 y el descanso correspondiente al tiempo trabajado, cantidad que se abonará a éste en la nómina del mes en que se realice el trabajo.

La apertura de sábados por la tarde será de 1 de Octubre a 31 de Mayo, de 17.30 a 20.00 horas.

El descanso de la tarde del sábado se realizará preferiblemente por acumulación del medio día de descanso, para disfrutar en días completos (2 tardes trabajadas 1 día de descanso). No obstante lo anterior, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá descansar por la tarde del sábado, el lunes por la mañana o siempre antes del jueves de esa semana.

En el supuesto de que se acumulen, se disfrutarán en un periodo máximo de 8 semanas, o bien se podrán acumular a las vacaciones a elección del trabajador. Si bien, no podrán coincidir en el centro de trabajo más de un 10% de la plantilla en el disfrute de dicho descanso.

La jornada laboral no podrá iniciarse antes de las 9:30, ni finalizar después de las 20:30.

Entre la jornada de mañana y la de tarde deberán mediar, al menos, un tiempo de 2.5 horas de interrupción. En este caso, se entiende que la jornada de mañana finaliza a las 14,30 horas, iniciándose a partir de esa hora la jornada de tarde.

Para los almacenes de fruta el horario de apertura será de 7 a 14 horas de lunes a viernes y de 7 a 12 horas los sábados; los domingos, festivos y días no laborables sólo se abrirá a efectos de carga y descarga, nunca para vender productos.

Los trabajadores/as de personal de reparto no trabajarán los sábados por la tarde.

La distribución de esta jornada durante los días de la semana puede ser objeto de variación si las circunstancias de competitividad con otras empresas, exigencias de su clientela o perspectivas de mercado así lo requieran, para cuya modificación será preciso acuerdo de la Comisión Paritaria, ante quien se presentará las razones que motiven el cambio de horario sin que se produzca modificación en el número de horas a realizar durante la semana.

Se podrá abrir 3 domingos al año cuyas fechas determinará la Comisión Paritaria a principios de cada año de los autorizados por la Junta de Castilla y León, percibiendo el trabajador la cantidad de 13,00 €/hora para 2026 y 15,00 €/hora para 2027 y 2028 y el descanso correspondiente al tiempo trabajado. La jornada laboral de estos tres domingos de apertura autorizada no podrá iniciarse antes de las 9.30 horas de la mañana, ni finalizar después de las 20.00 horas de la tarde.

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que cada trabajador tuviera establecidas con la empresa.

Se establece el pago de 13,00 €/h para 2026 y 15,00 €/hora para 2027 y 2028 por inventario realizado fuera de la jornada laboral.

Las empresas que actualmente tienen establecida la jornada de lunes a viernes, la respetarán.

Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales , y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial , podrán adecuar la distribución de la jornada laboral , de mutuo acuerdo con los trabajadores, a los horarios exigidos en el Centro Comercial; facultándose a las mismas para abrir sus establecimientos y trabajar los domingos y festivos autorizados durante la vigencia del presente Convenio por la Comunidad de Castilla y León . La prestación de servicios en estos Centros, los domingos y festivos, se compensará por las empresas a los trabajadores que los realicen en la forma prevista para las aperturas que con carácter general se regula en este apartado (las 3 aperturas que se determinen anualmente), y las aperturas que excedan de las TRES previstas con carácter general, conforme a la Autorización de la Comunidad de Castilla y León para cada periodo anual, obligará a la Empresa a:

• Abonar al trabajador/a que preste servicio la cantidad de 13,00 euros/hora para 2026 y 15,00 €/hora para 2027 y 2028 por cada apertura/ domingo y/o festivo trabajado (para toda la vigencia del convenio); cantidad que se abonará a éste en la nómina del mes en que se realice el trabajo

• Compensar al trabajador/a por cada domingo y/o festivo trabajado con un día de descanso, cuyo disfrute se realizará en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales, y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial, podrán abrir sus establecimientos todos los sábados por la tarde del año y hasta la hora de cierre los días 24 y 31 de diciembre. La compensación por el trabajo en sábados por la tarde fuera del periodo comprendido del 1 de Octubre al 31 de mayo y de las horas que excedan los días 24 y 31 de diciembre será en descansos, generando cada trabajador/a un descanso de hora y media por cada hora trabajada, y disfrutándose a elección del trabajador/a.

Los trabajadores del sector podrán disfrutar 2 fines de semana al año, sin que modifique el cómputo anual de la jornada, con un preaviso de 15 días.

Artículo 12.- Ferias y Fiestas.

Durante la semana de Ferias y Fiestas Patronales, los/as trabajadores/as afectados por este Convenio en los subsectores de Droguerías y Comercio Textil, no trabajarán por la tarde. El resto de los trabajadores afectados por este convenio vacarán tres tardes.

Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales , y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral , de mutuo acuerdo con los trabajadores, a los horarios exigidos en el Centro Comercial; facultándose a las mismas para abrir sus establecimientos y trabajar

durante las tardes de la semana de Ferias y Fiestas, estando obligada la Empresa a:

• Abonar al trabajador/a que preste servicio la cantidad de 13,00 euros/hora por cada tarde de Ferias y Fiestas trabajada (para toda la vigencia del convenio); cantidad que se abonará a éste en la nómina del mes en que se realice el trabajo

• Compensar al trabajador/a por cada tarde trabajada con una tarde de descanso, cuyo disfrute se realizará en las mismas condiciones señaladas en el Artículo anterior.

Artículo 13.- Vacaciones.

El período de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales.

Los trabajadores/as disfrutarán las vacaciones en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre. Los trabajadores que, de común acuerdo con la empresa, no puedan disfrutar las vacaciones en el periodo antes fijado, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por el importe de 133,05 euros para 2026 y de 145,02 euros para 2027 y 2028. Esta bolsa de vacaciones no se abonará a aquellos trabajadores que, voluntariamente decidan disfrutar el permiso vacacional en otro periodo.

Si al inicio del disfrute del periodo de vacaciones, el trabajador/a se encontrara en situación por I.T derivada de accidente laboral u hospitalización, éstas se disfrutarán posteriormente.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador cayera en situación de IT durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dura la I.T., y no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de incapacidad, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se han originado.

El comienzo de las vacaciones en ningún caso, podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso del trabajador.

Artículo 14.- Licencias retribuidas.

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

Por matrimonio del trabajador/a, será de diecisiete días naturales para el sector del textil, para el resto del personal afectado por el convenio será de 16 días.

Para asistir a bodas de ascendentes, descendientes o hermanos y hermanos políticos, debidamente justificada, un día natural.

Tres días naturales en los casos de fallecimiento.

Cinco días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o enfermedad grave o fallecimiento o accidente u

hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos días deberán ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no obligatoriamente consecutivos.

Un día por traslado de domicilio habitual. Dos días para los trabajadores del sector de Mayoristas de Coloniales, Detallistas de ultramarinos y Supermercados.

Ocho horas anuales de libre disposición para todos los subsectores para cualquier necesidad de los trabajadores, horas computables como jornada efectiva de trabajo, que no estén contempladas como permiso retribuido, incluso conveniencias, aunque, con carácter general, responden a necesidades puntuales (asistencia a instituciones, visitas médicas,etc..). Se solicitarán con 5 días de antelación, salvo casos de urgencia. Se entenderá admitida esta licencia si en 5 días laborales la empresa no ha contestado la petición. Estas horas pueden ser consumidas siempre y cuando no afecte a más del 15% del total de la plantilla, ni supere el 15% de cada sección o unidad organizativa. Su disfrute podrá ser en periodos fraccionados nunca inferiores a dos horas, a opción del trabajador/a. No podrán ser acumulables a vacaciones.

20 horas al año para acompañar al médico a hijos menores de 16 años o hijos discapacitados sin límite de edad.

Por el tiempo indispensable para el cumplimento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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.

Un día para comuniones de los hijos, con preaviso de siete días.

Por una sola vez para acudir a los exámenes convocados para obtener el permiso de conducir (teórico y práctico), debiendo justificar fehacientemente las horas empleadas y con preaviso de 5 días a la fecha prevista para acudir al examen.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. Las/os afectadas/os podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado durante 19 días que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.

Asimismo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un minusválido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su 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.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique con el certificado del Registro de Parejas de hecho que al efecto tenga la Administración, o, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Los permisos por enfermedad, fallecimiento y matrimonio comenzarán en día laborable.

Artículo 15.- Licencias no retribuidas.

Por enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año. La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría en la misma situación, el hecho de la concesión implique la ausencia de todo el personal de esta categoría, siendo obligada su concesión en caso contrario. Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado de que ocurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar, por escrito, el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición.

Las empresas podrán contratar, para suplir al trabajador/a en situación de permiso sin sueldo, otro trabajador/a mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador al que sustituye.

Artículo 16.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará

fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 17.- Excedencia voluntaria.

El personal con un año de antigüedad, tiene derecho a excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de 5 años.

Si la excedencia inicial es inferior a 5 años, se podrá prorrogar como mínimo de año en año hasta completar la duración máxima de 5 años, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización de cada periodo solicitado.

Artículo 18.- Complemento económico en caso de Incapacidad Temporal (IT).

En caso de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o profesional, accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa complementará hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador/a (salario base, ayuda económica a los casados y la parte proporcional de las pagas extraordinarias) del mes anterior a la baja desde el primer día, haya sido o no sustituido, durante doce meses.

Artículo 19.- Complemento económico en caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia.

A las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, las empresas vienen obligadas a complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20.- Salario base.

El incremento salarial para 2.026, y con efectos desde el 1 de enero de 2026, será del 3% sobre las tablas

revisadas de 2025.

El incremento salarial para 2027 y 2028 será del 3% para cada año.

Artículo 20 Bis.- Nocturnidad.

El trabajador percibirá por este concepto el 25% del precio de la hora ordinaria por las horas o/y días trabajados en el horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Artículo 21.- Clásusula de actualización.

Si la suma de los IPC reales de 2026, 2027 y 2028 resultase superior al sumatorio de los incrementos pactados para 2026, 2027 y 2028, se efectuará la actualización salarial sobre el exceso de dicho incremento sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2028, hasta un máximo del 1%, con efectos económicos de enero de 2029.

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, en la cuantía de una mensualidad de la totalidad de los emolumentos que el trabajador/a perciba, incluida la antigüedad en su caso, que se harán efectivas el día 15 de Julio la de verano y el 22 de diciembre la de Navidad.

Artículo 23.- Participación de beneficios.

Las empresas abonarán por este concepto una mensualidad de la totalidad de los emolumentos que el trabajador/a perciba, incluida la antigüedad en su caso, haciéndose efectiva la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 24.- Antigüedad.

Se mantendrán como consolidadas las cantidades individuales que a 31 de Diciembre de 2.001 se tengan reconocidas a cada trabajador/a por este concepto, que pasó a denominarse “Complemento Personal de Antigüedad Consolidada”, que no podrá ser absorbible ni compensable, y se incrementará cada año en el porcentaje de subida pactado.

Artículo 25.- Ayuda económica a los casados (Para el sector del comercio textil).

Los trabajadores/as casados/as percibirán, una gratificación anual de 625,87 euros/ año o de 52,15 euros/ mes para 2026 y euros/ año o de euros/ mes para 2027 y 2028. Si el trabajador prefiera cobrar esta gratificación de una sola vez, la empresa vendrá obligada a abonarla durante el mes de Septiembre de cada año.

El personal que contraiga matrimonio durante el año, la percibirá de forma proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Artículo 26.- Plus compensatorio de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector de comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales.

Sistema de acreditación:

1). Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio partícipe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2). Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3). Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria. Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participa.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria sobre la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

CAPÍTULO V.- OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 27.- Seguro de vida e invalidez.

Las empresas vendrán obligadas a concertar, bien individualmente bien colectivamente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez absoluta o total derivada de accidente de trabajo incluidos los acaecidos “in itinere” o enfermedad profesional, que garantice a sus causahabientes el percibo de una indemnización equivalente a las siguientes cantidades:

POR MUERTE:20.000,00 €.

POR INVALIDEZ:30.000,00 €.

A partir de 1 de enero de 2027, 21.500 y 32.000 respectivamente.

Artículo 28.- Jubilación forzosa.

Se estará a la legislación vigente.

Artículo 29.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

El trabajador podrá concertar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario dentro de los porcentajes establecidos.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, que estudiará y deberá responder en un plazo máximo de 30 días. En caso de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de 30 días.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con

carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación anteriores, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

Si no existe representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se inicia con la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la

jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

Artículo 31.- Acoso Sexual.

Los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, no se permitirá el acoso sexual en el ámbito laboral y pueden y deben denunciarlas.

Constituyen acoso sexual laboral las conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables u ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La víctima de acoso sexual podrá dan cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que halla podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por la empresa para verificar la realidad de las imputaciones, se efectuarán en 10 días, se dará audiencia a los intervinientes, y se guardará con absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de la persona.

La existencia del acoso sexual denunciado, será considerada falta grave, que supondrá una circunstancia agravante si se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 32.- Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y a velar por que la aplicación de las normas laborales no infrinja el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 33.- Salud Laboral.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

2.- Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

3.- A la firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran realizado las Evaluaciones de Riesgos, el Plan de Prevención o no haber elegido un Servicio de Prevención, realizarán las consultas obligatorias a los/as representantes de los trabajadores/as, para poner en marcha su propio sistema de Prevención de Riesgos.

4.- La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

5.- La Formación de los Delegados/as de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector, tendrán una duración de 80 horas y además asistirán a la formación continuada de todos los/as trabajadores/as.

La formación será acreditada. Será impartida por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud.

6.- Todas las empresas del sector, dentro del Plan de Prevención tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

7.- Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador/a, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo, así como el conocimiento de la autoridad laboral competente.

8.- La vigilancia de la salud será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.

9.- Los Delegados/as de Prevención, con independencia de la procedencia de su designación y origen, tendrán un crédito adicional mensual, de 16 horas, cada uno de ellos, con posibilidad de acumulación, para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.

10.- Para los Puestos de Trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en la Evaluaciones de Riesgos, los Comités de Seguridad y Salud o las Comisiones paritarias sectoriales establecerán sistemas de compensación horaria, con limitación de los tiempos de exposición cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados.

11.- Entre las funciones y competencias de la Comisión Paritaria Sectorial se incluirá la protección de los trabajadores/as sensibles a determinados riesgos, biológicamente disminuidos/as, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los Puestos de Trabajo compatibles, con relación a las Evaluaciones de Riesgos de las empresas.

Artículo 34.- Protección de la mujer embarazada.

Se estará a lo dispuesto en:

el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

la Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral, la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 35.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 36.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la Asociación de Empresarios y dos representantes de los trabajadores, designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión por el interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.

b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

d) Recepción de la comunicación de inaplicación del convenio colectivo que recogerá las materias que se pretenden no aplicar y sus causas.

e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria.

f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

g) Resolver las discrepancias sobre el encuadramiento en las categorías.

h) Determinar las condiciones de adhesión que formulen las mesas negociadoras de los convenios del sector de comercio que no estén incluidos en el presente convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en Palencia en Plaza de los Juzgados nº 4 – 3ª planta.

CAPÍTULO VII. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 37.- Derechos sindicales.

Las empresas consideran a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a las empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de

tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as las empresas descontarán el importe de la cuota sindical correspondiente, para lo que deberá remitir a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe efectuar la transferencia de la cantidad correspondiente.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

En los expedientes disciplinarios se dará audiencia al sindicato al que está afiliado el trabajador/a.

Artículo 38.- Sección Sindical.

Se estará a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 39.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 40.

Las partes firmantes declaran su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- El presente Convenio ha sido suscrito entre representantes de CC.OO., U.G.T. y la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales.

Segunda.- Las materias no reguladas expresamente en este Convenio se regirán por el Acuerdo para el Comercio (BOE de 9 de abril de 1996) y demás disposiciones legales.

Tercera.- El pago de atrasos se hará dentro de los 30 días desde su publicación en el B.O.P.

Cuarta.- Las empresas afectadas por el presente Convenio y en las rescisiones de contrato que pudieran producirse antes de la fecha límite marcada para el pago de atrasos del Convenio, abonarán a sus trabajadores/as la diferencia que en concepto de atrasos pudieran corresponderles, se haya publicado o no en

el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Quinta.- Se establece un encuadramiento de subsectores de comercio referido a las tablas de aplicación, el cual se anexa (ANEXO I) al presente Convenio Colectivo.

Sexta.-

Dependiente de 1ª.- Es el trabajador/a con más de ocho años de experiencia en el sector.

Dependiente de 2ª – Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.

Dependiente de 3ª – Es el trabajador/a con más de dos años de experiencia en el sector.

Dependiente de 4ª.- Es el trabajador/a con menos de dos años de experiencia en el sector.

Cajero/a de 1ª.- Es el trabajador/a con más de ocho años de experiencia en el sector.

Cajero/a de 2ª.- Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.

Cajero/a de 3ª.- Es el trabajador/a con más de dos años de experiencia en el sector.

Cajero/a de 4ª.- Es el trabajador/a con menos de dos años de experiencia en el sector.

Profesional de Oficio de 1ª.- Es el trabajador con más de 8 años de experiencia en el sector.

Profesional de Oficio de 2ª.- Es el trabajador con más de 4 años de experiencia en el sector.

Profesional de Oficio 3ª.-Es el trabajador con menos de 4 años de experiencia en el sector.

Oficial Administrativo 1ª.- Es el trabajador con más de 8 años de experiencia en el sector.

Oficial Administrativo 2ª.- Es el trabajador con más de 4 años de experiencia en el sector.

Oficial Administrativo 3ª.-Es el trabajador con menos de 4 años de experiencia en el sector.

Séptima.- Se establece que las mesas negociadoras de los convenios del sector de comercio que no estén incluidos en el presente convenio, podrán adherirse al mismo cuando así lo soliciten, siendo la Comisión Paritaria de este Convenio quien determinará las condiciones de su adhesión.

Octava- Los contratos temporales, podrán convertirse en contratos indefinidos en las condiciones y beneficios que legalmente se establezcan.

Novena- Podrán realizarse contratos por circunstancias de la producción por una duración máxima de 12 meses.

Décima.- Se estará a los acuerdos entre CEOE y las Centrales Sindicales relativos a formación continua.

Undécima.- Las tablas salariales serán dos:

1.- Tabla del comercio del mueble.

2.- Tabla en la que han convergido la de comercio general, la de mayoristas, detallistas de droguería, herboristería, ortopedia, perfumerías y plásticos, la de mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos, supermercados de artículos de alimentación y almacén de fruta al por mayor, la de almacenes de pescados, la de comercio piel y comercio textil.

Duodécima.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS (RD 1026/2024).

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

2. CLÁUSULAS DE ACCESO AL EMPLEO.

La empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y evitará cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, expresión e identidad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

4. CLÁUSULAS DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

5. CLÁUSULAS DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS.

La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso…) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

6. CLÁUSULAS SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme.

7. CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

8. CLÁUSULAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

A. Falta leve. Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

B. Falta grave. Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

El hecho punible se reitera en el tiempo.

Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.

Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.

La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.

La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

C. Falta muy grave:

a.- Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.

b.- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

c.-La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.

d.- La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.

e.– El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente encada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

TABLAS.

COMERCIO GENERAL
TABLAS SALARIALES 2.026

	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	MUEBLE
NIVEL I		
Director Gerente	1698,83 €	1918,16 €
Titulado Superior	1601,63 €	1918,16 €
NIVEL II	0,00 €	0,00 €
Jefe de Personal	1557,88 €	1829,68 €
Jefe de Compras	1557,88 €	1829,68 €
Jefe de Ventas	1557,88 €	1829,68 €
Jefe de Administración	1511,55 €	1829,68 €
Encargado General	1524,83 €	1829,68 €
Titulado Grado Medio	1463,94 €	1829,68 €
NIVEL III	0,00 €	0,00 €
Jefe de Tienda	1557,88 €	1784,37 €
Jefe de Almacén	1463,94 €	1784,37 €
NIVEL IV		
Encargado de Tienda	1524,83 €	1655,56 €
Oficial Adm. de 1ª	1390,78 €	1655,56 €
Escaparatista	1435,70 €	1655,56 €
Viajante sin comisión	1419,11 €	1655,56 €
NIVEL V		
Dependiente de 1ª	1386,23 €	1475,49 €
Cajero de 1ª	1414,88 €	1475,49 €
Oficial Adm. de 2ª	1321,82 €	1475,49 €
Profesional de Oficio de 1ª	1195,36 €	1475,49 €
Chofer/Conductor/Repartidor	1230,95 €	1475,49 €
NIVEL VI		
Dependiente de 2ª	1245,68 €	1337,26 €
Cajero de 2ª	1241,22 €	1337,26 €
Oficial Administrativo de 3ª	1167,79 €	1337,26 €
Profesional de Oficio de 2ª	1167,79 €	1386,96 €
Mozo especializado	1174,09 €	1357,46 €
NIVEL VII		
Profesionales de Ofico de 3ª	1167,79 €	1301,59 €
Dependiente de 3ª	1167,79 €	1301,59 €
Cajero de 3ª	1167,79 €	1298,47 €
Auxiliar Administrativo	1139,60 €	1298,47 €
Mozo	1167,79 €	1298,47 €
Viajante con comisión	1139,60 €	1167,79 €
Conserje de Lonja	1139,60 €	
NIVEL VIII		
Dependiente de 4ª	1139,60 €	1298,47 €
Cajero de 4ª	1139,60 €	1298,47 €
Personal de limpieza	1139,60 €	1139,60 €
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		1139,60 €
Otros conceptos		
Plus casados Textil(anual):	644,65	
Plus casados Textil(mensual):	53,71	
Bolsa Vacaciones:	137,04	

COMERCIO GENERAL
TABLAS SALARIALES 2.027

	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	MUEBLE
NIVEL I		
Director Gerente	1749,80 €	1975,71 €
Titulado Superior	1649,67 €	1975,71 €
NIVEL II	0,00 €	0,00 €
Jefe de Personal	1604,62 €	1884,57 €
Jefe de Compras	1604,62 €	1884,57 €
Jefe de Ventas	1604,62 €	1884,57 €
Jefe de Administración	1556,90 €	1884,57 €
Encargado General	1570,58 €	1884,57 €
Titulado Grado Medio	1507,86 €	1884,57 €
NIVEL III	0,00 €	0,00 €
Jefe de Tienda	1604,62 €	1837,91 €
Jefe de Almacén	1507,86 €	1837,91 €
NIVEL IV		
Encargado de Tienda	1570,58 €	1705,22 €
Oficial Adm. de 1ª	1432,50 €	1705,22 €
Escaparatista	1478,77 €	1705,22 €
Viajante sin comisión	1461,68 €	1705,22 €
NIVEL V		
Dependiente de 1ª	1427,82 €	1519,76 €
Cajero de 1ª	1457,33 €	1519,76 €
Oficial Adm. de 2ª	1361,47 €	1519,76 €
Profesional de Oficio de 1ª	1231,22 €	1519,76 €
Chofer/Conductor/Repartidor	1267,88 €	1519,76 €
NIVEL VI		
Dependiente de 2ª	1283,05 €	1377,37 €
Cajero de 2ª	1278,45 €	1377,37 €
Oficial Administrativo de 3ª	1202,82 €	1377,37 €
Profesional de Oficio de 2ª	1202,82 €	1428,57 €
Mozo especializado	1209,31 €	1398,19 €
NIVEL VII		
Profesionales de Ofico de 3ª	1202,82 €	1340,64 €
Dependiente de 3ª	1202,82 €	1340,64 €
Cajero de 3ª	1202,82 €	1337,43 €
Auxiliar Administrativo	1173,79 €	1337,43 €
Mozo	1202,83 €	1337,43 €
Viajante con comisión	1173,79 €	1202,82 €
Conserje de Lonja	1173,79 €	
NIVEL VIII		
Dependiente de 4ª	1173,79 €	1337,43 €
Cajero de 4ª	1173,79 €	1337,43 €
Personal de limpieza	1173,79 €	1173,79 €
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		1173,79 €
Otros conceptos		
Plus casados Textil(anual):	663,99	
Plus casados Textil(mensual):	55,33	
Bolsa Vacaciones:	141,15	

COMERCIO GENERAL
TABLAS SALARIALES 2.028

	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	MUEBLE
NIVEL I		
Director Gerente	1802,29 €	2034,98 €
Titulado Superior	1699,16 €	2034,98 €
NIVEL II	0,00 €	0,00 €
Jefe de Personal	1652,76 €	1941,10 €
Jefe de Compras	1652,76 €	1941,10 €
Jefe de Ventas	1652,76 €	1941,10 €
Jefe de Administración	1603,60 €	1941,10 €
Encargado General	1617,69 €	1941,10 €
Titulado Grado Medio	1553,10 €	1941,10 €
NIVEL III	0,00 €	0,00 €
Jefe de Tienda	1652,76 €	1893,04 €
Jefe de Almacén	1553,10 €	1893,04 €
NIVEL IV		
Encargado de Tienda	1617,69 €	1756,38 €
Oficial Adm. de 1ª	1475,48 €	1756,38 €
Escaparatista	1523,14 €	1756,38 €
Viajante sin comisión	1505,53 €	1756,38 €
NIVEL V		
Dependiente de 1ª	1470,65 €	1565,35 €
Cajero de 1ª	1501,05 €	1565,35 €
Oficial Adm. de 2ª	1402,31 €	1565,35 €
Profesional de Oficio de 1ª	1268,16 €	1565,35 €
Chofer/Conductor/Repartidor	1305,92 €	1565,35 €
NIVEL VI		
Dependiente de 2ª	1321,54 €	1418,70 €
Cajero de 2ª	1316,81 €	1418,70 €
Oficial Administrativo de 3ª	1238,91 €	1418,70 €
Profesional de Oficio de 2ª	1238,91 €	1471,43 €
Mozo especializado	1245,59 €	1440,13 €
NIVEL VII		
Profesionales de Ofico de 3ª	1238,91 €	1380,86 €
Dependiente de 3ª	1238,91 €	1380,86 €
Cajero de 3ª	1238,91 €	1377,55 €
Auxiliar Administrativo	1209,00 €	1377,55 €
Mozo	1238,91 €	1377,55 €
Viajante con comisión	1209,00 €	1238,91 €
Conserje de Lonja	1209,00 €	
NIVEL VIII		
Dependiente de 4ª	1209,00 €	1377,55 €
Cajero de 4ª	1209,00 €	1377,55 €
Personal de limpieza	1209,00 €	1209,00 €
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		1209,00 €
Otros conceptos		
Plus casados Textil(anual):	683,91	
Plus casados Textil(mensual):	56,99	
Bolsa Vacaciones:	145,39	

CALENDARIO 2026 (BOP Núm. 90 – Miércoles, 29 de julio de 2026)

CONVENIO O ACUERDO: COMERCIO GENERAL,

EXPEDIENTE: 34/01/0043/2026,

FECHA: 22/07/2026,

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN,

CÓDIGO 34000875012004.,

VISTA el acta de 15-07-2026 suscrita por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de COMERCIO GENERAL DE PALENCIA, por la que se fijan las tardes que deberán librar durante las fiestas de San Antolín 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. 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 y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- ORDENAR la inscripción de la citada Acta en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- DISPONER su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 22 de julio de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, María Teresa Sordo Velasco.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO GENERAL DE PALENCIA,

En la sede de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, el día 15 de julio de 2026, se personan Don Javier del Rio Ortega (UGT), Doña Ana María López (CC.OO) y Doña Elisa Cavia y Don José Eugenio Rodriguez (CPOE) al objeto de concretar las tardes que deberán librar durante las fiestas de San Antolín.

1.- El artículo 12.2 del Convenio determina: “Durante la semana de Ferias y Fiestas Patronales, los trabajadores afectados por este Convenio en los subsectores de Droguerías y Comercio Textil, no trabajarán por la tarde. El resto de los trabajadores afectados por este convenio vacarán tres tardes.

2.- El artículo 11 del Convenio regula para las empresas de comercio que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales determina que la compensación por el trabajo en sábados por la tarde fuera del período comprendido desde el 1 de octubre al 31 de mayo será en descansos, generando un descanso de hora y media por cada hora trabajada.

3.- Que se considera como semana de ferias de San Antolín para 2026 los días 31 de agosto al 6 de septiembre.

4.- Fijar las tardes de los días 31 de agosto y 1 y 3 de septiembre, como tardes a vacar por los trabajadores afectados por los subsectores de Comercio del Mueble, Piel, Alimentación, Almacenes de

Pescado y Comercio General y las tardes del 31 de agosto al 6 de septiembre para los subsectores de Comercio Textil y Droguerías y Perfumerías.

5.- Este acuerdo se dará traslado a la autoridad laboral para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Y como prueba de conformidad con el contenido del presenta documento, firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto.

Javier del Rio	Ana Mª. López
UGT	CC.OO
Elisa Cavia	José Eugenio Rodríguez
C.P.O.E.	C.P.O.E.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE PALENCIA				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 103 - Lunes, 30 de agosto de 2021)				
(Corregido con la SUBSANACIÓN TABLAS (BOP Núm. 135 - Viernes, 12 de noviembre de 2021))				
(Corregido con la SUBSANACIÓN TABLAS (BOP Núm. 34 - Lunes, 21 de marzo de 2022))				
Artículo 11º.- Jornada laboral ... anual	1800			

... en Centros Comerciales ...	12,70	euros/hora por cada apertura/ domingo y/o festivo trabajado		
Artículo 13.- Vacaciones				
... bolsa de vacaciones por el importe de	118,22	euros para 202		
y	119,40	para 2022		
Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias	2			
Artículo 25.- Ayuda económica a los casados (Para el sector del comercio textil)				
... gratificación anual de	556,13	euros/año		
o de	46,34	euros/mes para 2021		
y	561,69	año		
y	46,81	mes para 2022		
Artículo 26.- Plus compensatorio de formación	25	euros mensuales		
TABLAS SALARIALES 2.021				

	TEXTIL, PIEL, DROGUERIA, ALIMENTACIÓN, PESCADO, GENERAL	TEXTIL, PIEL, DROGUERIA, ALIMENTACIÓN, PESCADO, GENERAL	MUEBLE	MUEBLE
	desde enero a agosto de 2021	desde septiembre a diciembre de 2021	desde enero a agosto de 2021	desde septiembre a diciembre de 2021
NIVEL I				
Director Gerente	1.465,57	1.465,57	1.654,78	1.654,78
Titulado Superior	1.381,71	1.381,71	1.654,78	1.654,78
NIVEL II				
Jefe de Personal	1.343,97	1.343,97	1.578,44	1.578,44
Jefe de Compras	1.343,97	1.343,97	1.578,44	1.578,44
Jefe de Ventas	1.343,97	1.343,97	1.578,44	1.578,44
Jefe de Administración	1.304,00	1.304,00	1.578,44	1.578,44
Encargado General	1.315,46	1.315,46	1.578,44	1.578,44
Titulado Grado Medio	1.262,93	1.262,93	1.578,44	1.578,44
NIVEL III				
Jefe de Tienda	1.343,97	1.343,97	1.539,36	1.539,36
Jefe de Almacén	1.262,93	1.262,93	1.539,36	1.539,36
NIVEL IV				
Encargado de Tienda	1.315,46	1.315,46	1.428,23	1.428,23
Oficial Adm. de 1ª	1.199,81	1.199,81	1.428,23	1.428,23
Escaparatista	1.238,57	1.238,57	1.428,23	1.428,23
Viajante sin comisión	1.224,25	1.224,25	1.428,23	1.428,23
NIVEL V				
Dependiente de 1ª	1.195,89	1.195,89	1.272,89	1.272,89
Cajero de 1ª	1.220,60	1.220,60	1.272,89	1.272,89
Oficial Adm. de 2ª	1.140,32	1.140,32	1.272,89	1.272,89
Profesional de Oficio de 1ª	1.031,23	1.031,23	1.272,89	1.272,89
Chofer/Conductor/Repartidor	1.061,93	1.061,93	1.272,89	1.272,89

NIVEL VI				
Dependiente de 2ª	1.074,63	1.074,63	1.153,64	1.153,64
Cajero de 2ª	1.070,79	1.070,79	1.153,64	1.153,64
Oficial Administrativo de 3ª	1.007,44	1.007,44	1.153,64	1.153,64
Profesional de Oficio de 2ª	1.007,44	1.007,44	1.196,52	1.196,52
Mozo especializado	1.012,88	1.012,88	1.171,07	1.171,07
NIVEL VII				
Profesionales de Oficio de 3ª	1.007,44	1.007,44	1.122,87	1.122,87
Dependiente de 3ª	1.007,44	1.007,44	1.122,87	1.122,87
Cajero de 3ª	1.007,44	1.007,44	1.120,18	1.120,18
Auxiliar Administrativo	913,07	913,07	1.120,18	1.120,18
Mozo	1.007,44	1.007,44	1.120,18	1.120,18
Viajante con comisión	907,81	907,81	1.007,44	1.007,44
Conserje de Lonja	978,81	978,81		
NIVEL VIII				
Dependiente de 4ª	895,54	900,67	1.120,18	1.120,18
Cajero de 4ª	895,54	900,67	1.120,18	1.120,18
Personal de limpieza	895,54	900,67	**895,54**	**900,67**
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años	895,54	900,67	**895,54**	**900,67**
Otros conceptos				
Plus Casados Textil/año:	556,13			
Plus Casados Textil/mes:	46,34			
Bolsa de Vacaciones:	118,22			
TABLAS SALARIALES 2.022				

	TEXTIL, PIEL, DROGUERIA, ALIMENTACIÓN, PESCADO, GENERAL	MUEBLE		
NIVEL I				
Director Gerente	1.480,22	1.671,33		
Titulado Superior	1.395,52	1.671,33		
NIVEL II				
Jefe de Personal	1.357,41	1.594,23		
Jefe de Compras	1.357,41	1.594,23		
Jefe de Ventas	1.357,41	1.594,23		
Jefe de Administración	1.317,04	1.594,23		
Encargado General	1.328,61	1.594,23		
Titulado Grado Medio	1.275,56	1.594,23		
NIVEL III				
Jefe de Tienda	1.357,41	1.554,76		
Jefe de Almacén	1.275,56	1.554,76		
NIVEL IV				
Encargado de Tienda	1.328,61	1.442,52		
Oficial Adm. de 1ª	1.211,81	1.442,52		
Escaparatista	1.250,95	1.442,52		
Viajante sin comisión	1.236,49	1.442,52		
NIVEL V				
Dependiente de 1ª	1.207,85	1.285,62		
Cajero de 1ª	1.232,81	1.285,62		
Oficial Adm. de 2ª	1.151,72	1.285,62		
Profesional de Oficio de 1ª	1.041,54	1.285,62		
Chofer/Conductor/Repartidor	1.072,55	1.285,62		
NIVEL VI				
Dependiente de 2ª	1.085,38	1.165,17		
Cajero de 2ª	1.081,49	1.165,17		

Oficial Administrativo de 3ª	1.017,52	1.165,17		
Profesional de Oficio de 2ª	1.017,52	1.208,48		
Mozo especializado	1.023,00	1.182,78		
NIVEL VII				
Profesionales de Oficio de 3ª	1.017,52	1.134,10		
Dependiente de 3ª	1.017,52	1.134,10		
Cajero de 3ª	1.017,52	1.131,38		
Auxiliar Administrativo	**933,34**	1.131,38		
Mozo	1.017,52	1.131,38		
Viajante con comisión	916,89	1.017,52		
Conserje de Lonja	988,60			
NIVEL VIII				
Dependiente de 4ª	**933,34**	1.131,38		
Cajero de 4ª	**933,34**	1.131,38		
Personal de limpieza	**933,34**	**933,34**		
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años	**933,34**	**933,34**		
Otros conceptos				
Plus Casados Textil/año:	561,69			
Plus Casados Textil/mes:	46,81			
Bolsa de Vacaciones:	119,40			
SUBSANACIÓN TABLAS (BOP Núm. 135 - Viernes, 12 de noviembre de 2021)				

La retribución de dependiente de 4ª, cajero de 4ª, personal de limpieza, pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años desde enero a agosto de 2021	895,54	euros/mes por 12 pagas ordinarias más 3 pagas extraordinarias.		
La retribución de dependiente de 4ª, cajero de 4ª, personal de limpieza, pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años desde septiembre a diciembre de 2021	900,67	euros/mes por 12 pagas ordinarias más 3 pagas extraordinarias		
SUBSANACIÓN TABLAS (BOP Núm. 34 - Lunes, 21 de marzo de 2022)				
La retribución de auxiliar administrativo, dependiente de 4ª, cajero de 4ª, personal de limpieza, pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años de la tabla de textil, piel, droguería, alimentación, pescado y general desde enero de 2022 asciende a la cantidad de	933,34	euros/mes por 12 pagas ordinarias más 3 pagas extraordinarias.		
La retribución de personal de limpieza y de pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años de la tabla de mueble desde enero de 2022 asciende a la cantidad de	933,34	euros/mes por 12 pagas ordinarias más 3 pagas extraordinarias.		
REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 152 - Miércoles, 21 de diciembre de 2022.				
COMERCIO GENERAL. TABLAS SALARIALES REVISADAS 2.022				

	TEXTIL, PIEL, DROGUERIA, ALIMENTACIÓN, PESCADO, GENERAL	MUEBLE		
NIVEL I				
Director Gerente	1.494,88	1.687,88		
Titulado Superior	1.409,34	1.687,88		
NIVEL II				
Jefe de Personal	1.370,85	1.610,01		
Jefe de Compras	1.370,85	1.610,01		
Jefe de Ventas	1.370,85	1.610,01		
Jefe de Administración	1.330,08	1.610,01		
Encargado General	1.341,77	1.610,01		
Titulado Grado Medio	1.288,19	1.610,01		
NIVEL III				
Jefe de Tienda	1.370,85	1.570,15		
Jefe de Almacén	1.288,19	1.570,15		
NIVEL IV				
Encargado de Tienda	1.341,77	1.456,80		
Oficial Adm. de 1ª	1.223,81	1.456,80		
Escaparatista	1.263,34	1.456,80		
Viajante sin comisión	1.248,74	1.456,80		
NIVEL V				
Dependiente de 1ª	1.219,81	1.298,35		
Cajero de 1ª	1.245,02	1.298,35		
Oficial Adm. de 2ª	1.163,12	1.298,35		
Profesional de Oficio de 1ª	1.051,85	1.298,35		
Chofer/Conductor/Repartidor	1.083,17	1.298,35		
NIVEL VI				
Dependiente de 2ª	1.096,13	1.176,71		

Cajero de 2ª	1.092,20	1.176,71		
Oficial Administrativo de 3ª	1.027,59	1.176,71		
Profesional de Oficio de 2ª	1.027,59	1.220,45		
Mozo especializado	1.033,13	1.194,49		
NIVEL VII				
Profesionales de Oficio de 3ª	1.027,59	1.145,33		
Dependiente de 3ª	1.027,59	1.145,33		
Cajero de 3ª	1.027,59	1.145,33		
Auxiliar Administrativo	933,34	1.142,58		
Mozo	1.027,59	1.142,58		
Viajante con comisión	933,34	1.027,59		
Conserje de Lonja	998,39			
NIVEL VIII				
Dependiente de 4ª	933,34	1.142,58		
Cajero de 4ª	933,34	1.142,58		
Personal de limpieza	933,34	933,34		
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		933,34		
Otros conceptos				
Plus Casados Textil:				
	567,25	año		
	47,27	mes		
Bolsa de Vacaciones:	120,59			
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 89 - Miércoles, 26 de julio de 2023)				

Artículo 11º.- Jornada laboral	1800	horas		
pago de	13	euros/h por inventario realizado fuera de la jornada laboral		
cantidad de	13	euros/hora por cada apertura domingo y/o festivo trabajado para toda la vigencia del convenio		
Artículo 12.- Ferias y Fiestas				
cantidad de	13	euros/hora por cada tarde de Ferias y Fiestas trabajada (para toda la vigencia del convenio)		
Artículo 13.- Vacaciones				
bolsa de vacaciones	125,41	euros para 2023		
	129,17	euros para 2024		
y	133,05	euros para 2025		
Artículo 20 Bis.- Nocturnidad	25%	del precio de la hora ordinaria por las horas o/y días trabajados en el horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente		

Artículo 13.- Vacaciones				
días naturales	30			
bolsa de vacaciones	tablas			
Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias. Artículo 23.- Participación de beneficios				
Gratificaciones	3			
Verano	día 15 de Julio	una mensualidad de la totalidad de los emolumentos, incluida la antigüedad		
Navidad	22 de diciembre	una mensualidad de la totalidad de los emolumentos, incluida la antigüedad		
Beneficios	dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente	una mensualidad de la totalidad de los emolumentos, incluida la antigüedad		
Artículo 25.- Ayuda económica a los casados (Para el sector del comercio textil)				
gratificación anual de	589,94	euros año		
o de	49,16	euros/mes para 2023		
	607,64	euros/año		
o de	50,63	euros/mes para 2024		
	625,87	euros/año		

o de	52,15	euros/mes para 2025		
Artículo 26.- Plus compensatorio de formación	25	euros mensuales		
Artículo 27.- Seguro de vida e invalidez				
POR MUERTE:	15.000	euros		
POR INVALIDEZ:	26.000	euros		
A partir de 1 de enero de 2024,				
	20.000			
y	30.000	respectivamente		
TABLAS SALARIALES 2.023				
	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	MUEBLE		
NIVEL I				
Director Gerente	1.554,67	1.755,39		
Titulado Superior	1.465,71	1.755,39		
NIVEL II				
Jefe de Personal	1.425,69	1.674,41		
Jefe de Compras	1.425,69	1.674,41		
Jefe de Ventas	1.425,69	1.674,41		
Jefe de Administración	1.383,28	1.674,41		

Encargado General	1.395,44	1.674,41		
Titulado Grado Medio	1.339,72	1.674,41		
NIVEL III				
Jefe de Tienda	1.425,69	1.632,96		
Jefe de Almacén	1.339,72	1.632,96		
NIVEL IV				
Encargado de Tienda	1.395,44	1.515,07		
Oficial Adm. de 1ª	1.272,76	1.515,07		
Escaparatista	1.313,87	1.515,07		
Viajante sin comisión	1.298,69	1.515,07		
NIVEL V				
Dependiente de 1ª	1.268,60	1.350,28		
Cajero de 1ª	1.294,82	1.350,28		
Oficial Adm. de 2ª	1.209,65	1.350,28		
Profesional de Oficio de 1ª	1.093,93	1.350,28		
Chofer/Conductor/Repartidor	1.126,50	1.350,28		
NIVEL VI				
Dependiente de 2ª	1.139,97	1.223,78		
Cajero de 2ª	1.135,89	1.223,78		
Oficial Administrativo de 3ª	1.068,69	1.223,78		
Profesional de Oficio de 2ª	1.068,69	1.269,27		
Mozo especializado	1.074,46	1.242,27		
NIVEL VII				
Profesionales de Oficio de 3ª	1.068,69	1.191,14		
Dependiente de 3ª	1.068,69	1.191,14		
Cajero de 3ª	1.068,69	1.188,29		
Auxiliar Administrativo	1.008,00	1.188,29		
Mozo	1.068,69	1.188,29		
Viajante con comisión	1.008,00	1.068,69		
Conserje de Lonja	1.038,33			
NIVEL VIII				

Dependiente de 4ª	1.008,00	1.188,29		
Cajero de 4ª	1.008,00	1.188,29		
Personal de limpieza	1.008,00	1.008,00		
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		1.008,00		
Otros conceptos				
Plus casados Textil (anual):	589,94			
Plus casados Textil (mensual):	49,16			
Bolsa Vacaciones:	125,41			
TABLAS SALARIALES 2.024				
	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	MUEBLE		
NIVEL I				
Director Gerente	1.601,31	1.808,05		
Titulado Superior	1.509,69	1.808,05		
NIVEL II				
Jefe de Personal	1.468,46	1.724,64		
Jefe de Compras	1.468,46	1.724,64		
Jefe de Ventas	1.468,46	1.724,64		
Jefe de Administración1	424,78	1.724,64		
Encargado General	1.437,30	1.724,64		
Titulado Grado Medio	1.379,91	1.724,64		
NIVEL III				
Jefe de Tienda	1.468,46	1.681,94		
Jefe de Almacén	1.379,91	1.681,94		
NIVEL IV				

Encargado de Tienda	1.437,30	1.560,52		
Oficial Adm. de 1ª	1.310,94	1.560,52		
Escaparatista	1.353,29	1.560,52		
Viajante sin comisión	1.337,65	1.560,52		
NIVEL V				
Dependiente de 1ª	1.306,66	1.390,79		
Cajero de 1ª	1.333,66	1.390,79		
Oficial Adm. de 2ª	1.245,94	1.390,79		
Profesional de Oficio de 1ª	1.126,74	1.390,79		
Chofer/Conductor/Repartidor	1.160,29	1.390,79		
NIVEL VI				
Dependiente de 2ª	1.174,17	1.260,49		
Cajero de 2ª	1.169,97	1.260,49		
Oficial Administrativo de 3ª	1.100,75	1.260,49		
Profesional de Oficio de 2ª	1.100,75	1.307,34		
Mozo especializado	1.106,69	1.279,54		
NIVEL VII				
Profesionales de Oficio de 3ª	1.100,75	1.226,88		
Dependiente de 3ª	1.100,75	1.226,88		
Cajero de 3ª	1.100,75	1.223,94		
Auxiliar Administrativo	**1.038,24**	1.223,94		
Mozo	1.100,76	1.223,94		
Viajante con comisión	**1.038,24**	1.100,75		
Conserje de Lonja	1.069,48			
NIVEL VIII				
Dependiente de 4ª	**1.038,24**	1.223,94		
Cajero de 4ª	**1.038,24**	1.223,94		
Personal de limpieza	**1.038,24**	**1.038,24**		
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		**1.038,24**		

Otros conceptos				
Plus casados Textil (anual):	607,64			
Plus casados Textil (mensual):	50,63			
Bolsa Vacaciones:	129,17			
TABLAS SALARIALES 2.025				
	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	MUEBLE		
NIVEL I				
Director Gerente	1.649,35	1.862,29		
Titulado Superior	1.554,98	1.862,29		
NIVEL II				
Jefe de Personal	1.512,51	1.776,38		
Jefe de Compras	1.512,51	1.776,38		
Jefe de Ventas	1.512,51	1.776,38		
Jefe de Administración	1.467,52	1.776,38		
Encargado General	1.480,42	1.776,38		
Titulado Grado Medio	1.421,31	1.776,38		
NIVEL III				
Jefe de Tienda	1.512,51	1.732,40		
Jefe de Almacén	1.421,31	1.732,40		
NIVEL IV				
Encargado de Tienda	1.480,42	1.607,34		
Oficial Adm. de 1ª	1.350,27	1.607,34		
Escaparatista	1.393,89	1.607,34		
Viajante sin comisión	1.377,78	1.607,34		
NIVEL V				

Dependiente de 1ª	1.345,86	1.432,52		
Cajero de 1ª	1.373,67	1.432,52		
Oficial Adm. de 2ª	1.283,32	1.432,52		
Profesional de Oficio de 1ª	1.160,55	1.432,52		
Chofer/Conductor/Repartidor	1.195,10	1.432,52		
NIVEL VI				
Dependiente de 2ª	1.209,40	1.298,31		
Cajero de 2ª	1.205,06	1.298,31		
Oficial Administrativo de 3ª	1.133,78	1.298,31		
Profesional de Oficio de 2ª	1.133,78	1.346,56		
Mozo especializado	1.139,89	1.317,93		
NIVEL VII				
Profesionales de Oficio de 3ª	1.133,78	1.263,68		
Dependiente de 3ª	1.133,78	1.263,68		
Cajero de 3ª	1.133,78	1.260,65		
Auxiliar Administrativo	1.069,39	1.260,65		
Mozo	1.133,78	1.260,65		
Viajante con comisión	1.069,39	1.133,78		
Conserje de Lonja	1.101,56			
NIVEL VIII				
Dependiente de 4ª	1.069,39	1.260,65		
Cajero de 4ª	1.069,39	1.260,65		
Personal de limpieza	1.069,39	1.069,39		
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		1.069,39		
Otros conceptos				
Plus casados Textil (anual):	625,87			
Plus casados Textil (mensual):	52,15			
Bolsa Vacaciones:	133,05			

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 65 - Miércoles, 29 de mayo de 2024)				
En la tabla de Textil, Piel, Droguería, Alimentación, Pescado y General				
auxiliar administrativo, viajante con comisión, dependiente de 4ª, cajero de 4ª, personal de limpieza, pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años				
desde enero de 2024	1.058,40	euros/mes por 12 pagas ordinarias más 3 pagas extraordinarias		
En la tabla de Mueble				
personal de limpieza, pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años				
desde enero de 2024	1.058,40	euros/mes por 12 pagas ordinarias más 3 pagas extraordinarias		
REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 75 - Miércoles, 24 de junio de 2026)				

SUBSANACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES PARA 2025				
TABLA TEXTIL, DROGUERÍA, ALIMENTACIÓN, PESCADO, GENERAL	salario mensual			
auxiliar administrativo, viajante con comisión, conserje de lonja, dependiente de 4ª, cajero de 4ª y personal de limpieza de la tabla de textil, droguería, alimentación, pescado, general	1105,07	euros/mes.		
TABLA DE MUEBLE	salario mensual			
personal de limpieza y la de pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años	1105,07	euros/mes		
\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 85 - Viernes, 17 de julio de 2026)				
Artículo 11º.- Jornada laboral				
de	1800	horas para 2026		
	1792	para 2027		
y	1788	para 2028		
Prestación de servicios en Centros, los días 24 y 31 de diciembre hasta el horario del cierre del centro comercial:				

de	13	euros/hora para 2026		
y	15	euros/hora para 2027 y 2028		
Se podrá abrir 3 domingos				
de	13	euros/hora para 2026		
y	15	euros/hora para 2027 y 2028		
Pago por inventario realizado fuera de la jornada laboral				
de	13	euros/h para 2026		
y	15	euros/hora para 2027 y 2028		
Artículo 12.- Ferias y Fiestas				
de	13	euros/hora por cada tarde de Ferias y Fiestas trabajada		
Artículo 13.- Vacaciones				
días naturales	30			
bolsa de vacaciones	133,05	euros para 2026		
y de	145,02	euros para 2027 y 2028		

Artículo 18.- Complemento económico en caso de Incapacidad Temporal (IT). Artículo 19.- Complemento económico en caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia				
En caso de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o profesional, accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa complementará hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador/a (salario base, ayuda económica a los casados y la parte proporcional de las pagas extraordinarias) del mes anterior a la baja desde el primer día, haya sido o no sustituido, durante doce meses. A las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, las empresas vienen obligadas a complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora				
Artículo 20 Bis.- Nocturnidad				
el	25,00 %	del precio de la hora ordinaria		
Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias. Artículo 23.- Participación de beneficios				
Gratificaciones	3			

Verano	día 15 de Julio	de una mensualidad de la totalidad de los emolumentos incluida la antigüedad		
Navidad	22 de diciembre	de una mensualidad de la totalidad de los emolumentos incluida la antigüedad		
Beneficios	dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente	una mensualidad de la totalidad de los emolumentos incluida la antigüedad		
Artículo 25.- Ayuda económica a los casados (Para el sector del comercio textil)				
gratificación anual de 6	25,87	euros/ año		
o de	52,15	euros/ mes para 2026		
Artículo 26.- Plus compensatorio de formación				
de	25	euros mensuales		
TABLAS SALARIALES 2.026				
	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	MUEBLE		
NIVEL I				

Director Gerente	1.698,83	1.918,16		
Titulado Superior	1.601,63	1.918,16		
NIVEL II				
Jefe de Personal	1.557,88	1.829,68		
Jefe de Compras	1.557,88	1.829,68		
Jefe de Ventas	1.557,88	1.829,68		
Jefe de Administración	1.511,55	1.829,68		
Encargado General	1.524,83	1.829,68		
Titulado Grado Medio	1.463,94	1.829,68		
NIVEL III				
Jefe de Tienda	1.557,88	1.784,37		
Jefe de Almacén	1.463,94	1.784,37		
NIVEL IV				
Encargado de Tienda	1.524,83	1.655,56		
Oficial Adm. de 1ª	1.390,78	1.655,56		
Escaparatista	1.435,70	1.655,56		
Viajante sin comisión	1.419,11	1.655,56		
NIVEL V				
Dependiente de 1ª	1.386,23	1.475,49		
Cajero de 1ª	1.414,88	1.475,49		
Oficial Adm. de 2ª	1.321,82	1.475,49		
Profesional de Oficio de 1ª	1.195,36	1.475,49		
Chofer/Conductor/Repartidor	1.230,95	1.475,49		
NIVEL VI				
Dependiente de 2ª	1.245,68	1.337,26		
Cajero de 2ª	1.241,22	1.337,26		
Oficial Administrativo de 3ª	1.167,79	1.337,26		
Profesional de Oficio de 2ª	1.167,79	1.386,96		
Mozo especializado	1.174,09	1.357,46		
NIVEL VII				
Profesionales de Oficio de 3ª	1.167,79	1.301,59		

Dependiente de 3ª	1.167,79	1.301,59		
Cajero de 3ª	1.167,79	1.298,47		
Auxiliar Administrativo	1.139,60	1.298,47		
Mozo	1.167,79	1.298,47		
Viajante con comisión	1.139,60	1.167,79		
Conserje de Lonja	1.139,60			
NIVEL VIII				
Dependiente de 4ª	1.139,60	1.298,47		
Cajero de 4ª	1.139,60	1.298,47		
Personal de limpieza	1.139,60	1.139,60		
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		1.139,60		
Otros conceptos				
Plus casados Textil (anual):	644,65			
Plus casados Textil (mensual):	53,71			
Bolsa Vacaciones:	137,04			
TABLAS SALARIALES 2.027				
	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	MUEBLE		
NIVEL I				
Director Gerente	1.749,80	1.975,71		
Titulado Superior	1.649,67	1.975,71		
NIVEL II				
Jefe de Personal	1.604,62	1.884,57		
Jefe de Compras	1.604,62	1.884,57		

Jefe de Ventas	1.604,62	1.884,57		
Jefe de Administración	1.556,90	1.884,57		
Encargado General	1.570,58	1.884,57		
Titulado Grado Medio	1.507,86	1.884,57		
NIVEL III				
Jefe de Tienda	1.604,62	1.837,91		
Jefe de Almacén	1.507,86	1.837,91		
NIVEL IV				
Encargado de Tienda	1.570,58	1.705,22		
Oficial Adm. de 1ª	1.432,50	1.705,22		
Escaparatista	1.478,77	1.705,22		
Viajante sin comisión	1.461,68	1.705,22		
NIVEL V				
Dependiente de 1ª	1.427,82	1.519,76		
Cajero de 1ª	1.457,33	1.519,76		
Oficial Adm. de 2ª	1.361,47	1.519,76		
Profesional de Oficio de 1ª	1.231,22	1.519,76		
Chofer/Conductor/Repartidor	1.267,88	1.519,76		
NIVEL VI				
Dependiente de 2ª	1.283,05	1.377,37		
Cajero de 2ª	1.278,45	1.377,37		
Oficial Administrativo de 3ª	1.202,82	1.377,37		
Profesional de Oficio de 2ª	1.202,82	1.428,57		
Mozo especializado	1.209,31	1.398,19		
NIVEL VII				
Profesionales de Oficio de 3ª	1.202,82	1.340,64		
Dependiente de 3ª	1.202,82	1.340,64		
Cajero de 3ª	1.202,82	1.337,43		
Auxiliar Administrativo	1.173,79	1.337,43		
Mozo	1.202,83	1.337,43		
Viajante con comisión	1.173,79	1.202,82		

Conserje de Lonja	1.173,79			
NIVEL VIII				
Dependiente de 4ª	1.173,79	1.337,43		
Cajero de 4ª	1.173,79	1.337,43		
Personal de limpieza	1.173,79	1.173,79		
Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		1.173,79		
Otros conceptos				
Plus casados Textil (anual):	663,99			
Plus casados Textil (mensual):	55,33			
Bolsa Vacaciones:	141,15			
TABLAS SALARIALES 2.028				
	TEXTIL, PIEL DROGUERIA ALIMENTACIÓN PESCADO, GENERAL	**MUEBLE**		
NIVEL I				
Director Gerente	1.802,29	2.034,98		
Titulado Superior	1.699,16	2.034,98		
NIVEL II				
Jefe de Personal	1.652,76	1.941,10		
Jefe de Compras	1.652,76	1.941,10		
Jefe de Ventas	1.652,76	1.941,10		
Jefe de Administración	1.603,60	1.941,10		
Encargado General	1.617,69	1.941,10		
Titulado Grado Medio	1.553,10	1.941,10		
NIVEL III				

Jefe de Tienda	1.652,76	1.893,04		
Jefe de Almacén	1.553,10	1.893,04		
NIVEL IV				
Encargado de Tienda	1.617,69	1.756,38		
Oficial Adm. de 1ª	1.475,48	1.756,38		
Escaparatista	1.523,14	1.756,38		
Viajante sin comisión	1.505,53	1.756,38		
NIVEL V				
Dependiente de 1ª	1.470,65	1.565,35		
Cajero de 1ª	1.501,05	1.565,35		
Oficial Adm. de 2ª	1.402,31	1.565,35		
Profesional de Oficio de 1ª	1.268,16	1.565,35		
Chofer/Conductor/Repartidor	1.305,92	1.565,35		
NIVEL VI				
Dependiente de 2ª	1.321,54	1.418,70		
Cajero de 2ª	1.316,81	1.418,70		
Oficial Administrativo de 3ª	1.238,91	1.418,70		
Profesional de Oficio de 2ª	1.238,91	1.471,43		
Mozo especializado	1.245,59	1.440,13		
NIVEL VII				
Profesionales de Oficio de 3ª	1.238,91	1.380,86		
Dependiente de 3ª	1.238,91	1.380,86		
Cajero de 3ª	1.238,91	1.377,55		
Auxiliar Administrativo	1.209,00	1.377,55		
Mozo	1.238,91	1.377,55		
Viajante con comisión	1.209,00	1.238,91		
Conserje de Lonja	1.209,00			
NIVEL VIII				
Dependiente de 4ª	1.209,00	1.377,55		
Cajero de 4ª	1.209,00	1.377,55		
Personal de limpieza	1.209,00	1.209,00		

Pinches, aprendices y aspirantes 16 y 17 años		1.209,00		
Otros conceptos				
Plus casados Textil (anual):	683,91			
Plus casados Textil (mensual):	56,99			
Bolsa Vacaciones:	145,39			