



Convenio Colectivo Comercio Textil de Badajoz

ÁREA	Badajoz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	06000155011981	ACTUALIZACIÓN	2025/03/03
VIGENCIA	2024/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	DOE 42 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-textil-de-badajoz/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Textil. Última actualización a: 03-03-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2024. Duración UN AÑO. Última publicación en DOE 42 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 60 - Martes 28 de marzo de 2023)

Este Convenio Colectivo ha sido sustituido por el de «Comercio en General» de la provincia de Badajoz, publicado en el DOE NÚMERO 60 - Martes 28 de marzo de 2023.

Posteriormente anulada la sustitución por SENTENCIAS DE ANULACIÓN (DOE NÚMERO 85 - Viernes 3 de mayo de 2024).

REVISIÓN SALARIAL (DOE NÚMERO 44 - Lunes 4 de marzo de 2024)

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2024, 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 Acta de fecha 29 de enero de 2024, en la que se acuerdan tablas salariales definitivas para el año 2023 del Convenio Colectivo de sector «Comercio textil (mayor y menor) de la provincia de Badajoz».

Visto el texto del Acta de 29 de enero de 2024, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de sector «Comercio textil (mayor y menor) de la provincia de Badajoz» -código de convenio 06000155011981-, publicado en el DOE n.º 207, del 27 de octubre de 2022, en el que se acuerdan tablas salariales definitivas para el año 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018 de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de

la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción de la citada Acta 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, 9 de febrero de 2024.

La Directora General de Trabajo, PILAR BUENO ESPADA.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE TEXTIL (MAYOR Y MENOR) DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ AÑO 2021-2023.

En Badajoz a 29 de enero de 2024, reunidos en la sede de CSIF Extremadura sita en c/ Vasco Núñez 58 de Badajoz, de una parte los representantes sindicales de CSIF Extremadura y de otra los representantes de la Federación de Comercio, Servicio e Industria de la Provincia de Badajoz (FECOBA), como partes firmantes del Convenio, reconociéndose ambas partes capacidad suficiente para éste acto y con el siguiente orden del día:

1. Revisión salarial año 2023.
2. Revisión de los artículos 18.º y 20.º referentes a indemnización y dietas del año 2023.

Punto 1. Una vez constatada oficialmente por el INE la inflación correspondiente al año 2023, y quedando establecida dicha cifra en el 3,1 % en aplicación del artículo 7.º del Convenio vigente se procede a la revisión del 3 % sobre los salarios del 2022, según el procedimiento establecido en el mismo y teniendo dicho incremento efectos retroactivos al 01 de enero de 2023, quedando la tabla salarial definitiva del año 2023 como a continuación se indica.

Tabla Salarial definitiva año 2023

Grupo o nivel	Categoría profesional	SALARIOS FINALES 2023
1	Titulado superior	1.273,20 €
	Director Mercantil	1.273,20 €
	Gerente	1.273,20 €
2	Jefe de personal	1.222,81 €
	Encargado general	1.222,81 €
3	Jefe de Sucursal	1.115,50 €
	Jefe de Almacén	1.115,50 €
	Jefe de Sección Mercantil	1.087,25 €
	Jefe de Sección Administrativa	1.087,25 €
4	Contable	1.050,87 €
	Cajero	1.050,87 €
	Oficial Administrativo	1.050,87 €
	Encargado de establecimiento	1.027,59 €
	Dependiente mayor (10% + del salario del dependiente)	1.108,80 €

5	Escaparatista	1.013,53 €
	Viajante	1.013,53 €
	Profesional de oficio, oficial de Iª	1.013,53 €
6	Dependiente	1.008,00 €
	Modisto/a	1.008,00 €
	Auxiliar administrativo	1.008,00 €
	Auxiliar de caja	1.008,00 €
	Profesional de Oficio, oficial de segunda	1.008,00 €
	Mozo especializado	1.008,00 €
	Mozo	1.008,00 €
	Telefonista	1.008,00 €
	Limpiador/a	1.008,00 €
7	Aprendiz menor de 18 años	1.008,00 €

Punto 2. Igualmente y con los mismos criterios detallados en el punto anterior, se procede a revisar las cuantías relativas a indemnizaciones (artículo 18) y dietas (artículo 20) para el ejercicio 2023.

Artículo 18. Indemnizaciones.

	AÑO 2023 FINAL
INDEMNIZACIÓN TIPO A	21.186,79 €
INDEMNIZACIÓN TIPO B	3.521,05 €

Artículo 20. Dietas.

	AÑO 2023 FINAL
DIETA COMPLETA	11,56 €
MEDIA DIETA	5,69 €

Se acuerda autorizar a Máximo Blanco Grande con DNI ***5255** para efectuar los trámites necesarios en la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura a efectos de registro y publicación de esta acta con sus correspondientes copias.

Por CSIF Extremadura, MÁXIMO BLANCO GRANDE.

Por FECOBA, JOSÉ MANUEL DEL CID REINO.

SENTENCIAS DE ANULACIÓN (DOE NÚMERO 85 - Viernes 3 de mayo de 2024)

RESOLUCIÓN de 23 de abril de 2024, 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 de la sentencia n.º 198/2023, de 26 de junio, del Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz, por la que se declara la nulidad del Convenio Colectivo de Sector Comercio General de la Provincia de Badajoz y de la sentencia n.º 92/2024, de 21 de febrero, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, que desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la anterior sentencia.

Vista la sentencia n.º 198/2023, de 26 de junio, del Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz, recaída en el proceso de impugnación de convenios número 284/2023, incoado por D. Antonio Trejo Mira, en nombre y representación de la Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz y la sentencia n.º 92/2024, de 21 de febrero, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, recaída en el recurso de suplicación 0000002/2024, interpuesto por UGT, CCOO y Confederación Empresarial de Badajoz (COEBA), contra la sentencia anterior, y teniendo en cuenta los siguientes.

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. Con fecha 28 de marzo de 2023 tiene lugar la publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE n.º 60) de la Resolución de 22 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Sector «Comercio General de la Provincia de Badajoz» (2023061049).

Segundo. Con fecha 26 de junio de 2023 es dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz la sentencia n.º 198/2023, de 26 de junio, en procedimiento de impugnación del Convenio Colectivo de Sector Comercio General de la Provincia de Badajoz, instado por D. Antonio Trejo Mira, en nombre y representación de la Asociación DE Empresarios DE Óptica DE Badajoz, contra la Confederación Empresarial de Badajoz (COEBA), y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF.

La referida sentencia estima la demanda y declara la nulidad del Convenio Colectivo de Sector Comercio General de la Provincia de Badajoz.

Tercero. Frente a la anterior sentencia, se promueve por UGT, CCOO y Confederación Empresarial de Badajoz (COEBA) recurso de suplicación 0000002/2024 ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, siendo dictada la sentencia n.º 92/2024, de 21 de febrero, que desestima el recurso planteado y confirma la sentencia de instancia recurrida.

Cuarto. Con fecha 11 de abril de 2024 se presentan por CSIF a través de la aplicación informática Regcon los referidos pronunciamientos judiciales, así como Diligencia de Ordenación del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, de fecha 15 de marzo de 2024 por el que se declara, en defecto de interposición por ninguna de las partes de recurso de casación para unificación de doctrina, la firmeza de la sentencia n.º 92/2024, de 21 de febrero, recaída en el citado recurso de suplicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La competencia para ordenar la inscripción de las sentencias referidas viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital de la Junta de Extremadura en base a lo establecido en el artículo 2.3.b) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con 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.

Segundo. Asimismo, con relación a la publicación el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre,

reguladora de la Jurisdicción Social, dispone que «cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiera insertado».

En virtud de lo expuesto, habiéndose publicado como fue referido el Convenio Colectivo de Sector Comercio General de la Provincia de Badajoz en el Diario Oficial de Extremadura n.º 60, de 28 de marzo de 2023, así como tomando en consideración la pluralidad de destinatarios de los distintos subsectores afectados por la anulación de este convenio colectivo, esta Dirección General de Trabajo, ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción de la sentencia n.º 198/2023, de 26 de junio, del Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz y de la sentencia n.º 92/2024, de 21 de febrero, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, que confirma la anterior, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer asimismo la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de las sentencias referidas.

Mérida, 23 de abril de 2024.

La Directora General de Trabajo, PILAR BUENO ESPADA.

JDO. DE LO SOCIAL N. 4 BADAJOZ.

Sentencia: 00198/2023.

Procedimiento: 284/2023.

SENTENCIA N.º 198/2023.

En la ciudad de Badajoz, a veintiséis de junio de dos mil veintitrés.

José Antonio Hernández Redondo, magistrado-juez del Juzgado de lo Social Número Cuatro de Badajoz, resuelvo este procedimiento, sobre impugnación de convenio colectivo, instado por D. Antonio Trejo Mira, en nombre y representación de la Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz, asistida por el letrado Sr. Revello, contra la Confederación Empresarial de Badajoz (COEBA), representada y asistida por el letrado Sr. Salguero, y los sindicatos CCOO, representado y asistido por el letrado Sr. Corbacho, UGT, representado y asistido por el letrado Sr. María, y CSIF, representado y asistido por el letrado Sr. Bernabé, habiendo sido parte el ministerio fiscal.

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. El día 2 de mayo de 2023 D. Antonio Trejo Mira, en nombre y representación de la Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz, presentó una demanda en el Juzgado Decano de Badajoz contra COEBA, CCOO y UGT, que posteriormente amplió contra CSIF, habiéndole correspondido a este juzgado el conocimiento del asunto.

Segundo. Admitida a trámite la demanda, se señaló el día 12 de junio de 2023 para la celebración de los actos de conciliación y de juicio, a los que comparecieron las partes.

En el acto del juicio, al contestar a la excepción de inacumulabilidad de acciones planteada por el letrado de CCOO, el letrado demandante desistió de la petición subsidiaria de la demanda que solicitaba la inaplicabilidad del convenio impugnado al sector de óptica de la provincia de Badajoz.

HECHOS PROBADOS.

Primero. La Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz es una asociación constituida al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, siendo su ámbito territorial provincial y su ámbito funcional se extiende a todas las

empresas ubicadas en la provincia de Badajoz y perteneciente a la actividad de óptica.

Desde que suscribió el primer convenio colectivo del sector Comercio de Óptica de la provincia de Badajoz en el año 2007 y en los sucesivos firmados en 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2016, 2018 y 2022, ha formado parte de la comisión negociadora en representación de la parte empresarial.

Segundo. La asociación COEBA es miembro de las confederaciones empresariales CEPYME y CEOE desde el año 1983.

Tercero. La autoridad laboral ordenó el registro y publicación del Convenio Colectivo Provincial para el Sector General de Comercio de Badajoz (resolución de 29 de marzo de 2023).

Cuarto. En el DOE del día 28 de marzo de 2023 se publicó el Convenio Colectivo de Sector «Comercio General de la Provincia de Badajoz», que fue firmado por COEBA, CCOO y UGT.

Quinto. El artículo Preliminar del convenio establece que tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo (la provincia de Badajoz) y que, conforme a lo previsto en el artículo, 83.2, se suscribe con el fin de ordenar la regulación existente dentro los distintos subsectores que se relación a continuación: Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz. (6000965011997), Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz (06000135011981), Comercio de la madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz (06000625011990), Comercio del metal de la provincia de Badajoz (06000145011981), Ópticas de la Provincia de Badajoz (06001615012007) y Comercio textil de la provincia de Badajoz (0600015501198).

Sexto. El artículo 1.2 del convenio establece como ámbito funcional del mismo que será de aplicación a las personas físicas o jurídicas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo; siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza Laboral del Comercio.

Séptimo. El artículo 1.3 del convenio establece, respecto de su ámbito territorial, que será de aplicación a los sectores relacionados en el apartado anterior que tengan sus centros de trabajo establecidos o se establezcan en la provincia de Badajoz, incluso los que dependan de empresas cuyos domicilios sociales estén situados en distintas provincias.

Octavo. El artículo 2, al regular su ámbito temporal, señal que tendrá una vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE). Todos los Convenios de aplicación a los subsectores relacionados en el Artículo Preliminar, que estén vigentes al 1 de enero de 2023, pasarán a regirse por las condiciones aquí previstas una vez hayan perdido su vigencia inicial, quedando dichas unidades negociadoras integradas en el presente convenio.

No obstante, para el sector de comercio del calzado, artículos de piel y de viaje se establece una vigencia a los efectos económicos y en los términos especificados en la Disposición Adicional única desde 1 de enero de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. Los hechos probados resultan de la prueba documental aportada por las partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 de la LJS.

Segundo. La asociación demandante solicita que se declare la nulidad del convenio impugnado, fundamentado sus pretensiones, esencialmente, en que es una asociación constituida al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de

abril, siendo su ámbito territorial provincial y su ámbito funcional se extiende a todas las empresas ubicadas en la provincia de Badajoz y perteneciente a la actividad de óptica.

También alega que en el DOE del día 28 de marzo de 2023, se publicó el Convenio Colectivo de Sector «Comercio General de la Provincia de Badajoz», que fue firmado por las organizaciones demandadas, estableciendo como ámbito territorial el de la provincia de Badajoz y aunque en el ámbito funcional no establece una concreción exacta de los sectores afectados, de su interpretación junto con el artículo Preliminar se puede establecer que entre los sectores afectados por el ámbito funcional del Convenio está el Sector de Ópticas de la Provincia de Badajoz.

De otra parte, señala en la demanda que entiende que el convenio impugnado adolece de un defecto de nulidad porque en su artículo preliminar señala que conforme a lo previsto en el artículo 83.2 se suscribe con el fin de ordenar la regulación existente dentro de los distintos sectores que se relacionan, entre ellos el sector de ópticas, pero este precepto únicamente es aplicable cuando se pretende regular la estructura de la negociación colectiva, y siempre que se haga a través de acuerdos interprofesionales o, en su caso a través de convenios de ámbitos autonómicos y estatal. Dado que el convenio impugnado no tiene carácter de convenio estatal o autonómico, no cabe ampararse en el artículo 83.2 para la regulación que pretende, lo que supone que se queda sin contenido el artículo 1.2 del Convenio General de Comercio referente al ámbito funcional.

Tercero. Los codemandados se opusieron a la demanda alegando el sindicato UGT, esencialmente, que la parte actora se está arrogando una representación que no tienen, habiendo reconocido en la demanda que se les invitó a participar, por lo que se han autoexcluido. También afirmó que COEBA tiene claramente la representación en el sector porque el ámbito de aplicación del convenio es el comercio, correspondiendo a la demandante acreditar la falta de legitimación de COEBA. Por último, hizo referencia a los informes de la abogacía de la Junta de Extremadura, de la Dirección General de Trabajo y de la UMAC.

El sindicato CCOO alegó, esencialmente, que aunque el convenio hace referencia al artículo 83.2 en el título preliminar, no se hace referencia a la estructura de la negociación colectiva en el resto del articulado ni se establece ninguna regla sobre la prohibición de concurrencia de convenios, preservando la aplicabilidad de las condiciones más beneficiosas. También alegó que concurren los requisitos de homogeneidad y estabilidad exigidos jurisprudencialmente.

En cuanto a la legitimación, señaló la presunción favorable a la misma por el reconocimiento de las partes negociadoras que debe ser desvirtuada por quien niegue la representación. Por último, alegó que la intervención de la autoridad laboral da lugar a una presunción iuris tantum de validez.

La asociación empresarial COEBA se adhirió a lo manifestado por los codemandados, precisando en cuanto a su falta de legitimación que fue reconocida por los interlocutores y que se había producido un control de legalidad del convenio, señalando, respecto de la legitimación de la demandante que para que debiera participar en la negociación debería cumplir los requisitos del Estatuto de los Trabajadores en el sector del comercio, no en el subsector de la óptica, porque es el convenio que se está aplicando. En cuanto a la concurrencia de convenios, se remitió a las conclusiones del informe de la Abogacía de la Junta de Extremadura.

El sindicato CSIF se adhirió a la petición de nulidad de la asociación demandante, porque el convenio se basa en el artículo 83.2 del ET para regular la situación existente, pero solo se puede hacer en el ámbito estatal o autonómico, no en el provincial, sin que cuestione la legitimación de COEBA a nivel provincial, pero sí cuestiona que pueda armonizar los distintos subsectores. Además señaló que dentro del ámbito funcional solo se definen subsectores con convenios. Y en cuanto al fondo del asunto, alegó que el ámbito funcional del convenio es difuso e impreciso según el informe de la abogacía del Estado, arrogándose una competencia de futuro al hacer referencia a los centros que se vayan a constituir.

Cuarto. La pretensión de la parte demandante de que se declare la nulidad del convenio Convenio Colectivo de Sector «Comercio General de la Provincia de Badajoz» ha de ser estimada, al ser contrario a la legalidad vigente, concretamente, al artículo 83.2 del ET de los trabajadores.

El primer párrafo de dicho precepto dispone que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Como pone de relieve el informe emitido por la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, aunque del texto del convenio podría considerarse un objeto funcional difuso en su regulación, atendido la redacción del artículo 1.2, ha de incluirse los sectores incluidos en el artículo preliminar, porque al estar fuera de la exposición de motivos ha de entenderse parte del articulado vinculante y regulador del convenio, por lo que nos encontramos con un convenio colectivo que pretende regular todos los subsectores del comercio general de la provincia de Badajoz.

Es decir, nos encontramos ante un convenio provincial cuya vocación es establecer una regulación de carácter general para todos los sectores particulares del comercio de la provincia, y aunque el letrado del sindicato CCOO alegó que en el mismo no se contienen disposiciones sobre la estructura de la negociación colectiva, ha de señalarse, que el artículo preliminar hace referencia al artículo 83.2 del ET para fijar este ámbito general y sí se establecen disposiciones sobre la estructura de la negociación colectiva en el artículo 2.

Como se recoge en el sexto hecho probado de esta sentencia, este artículo 2, al regular su ámbito temporal, señala que tendrá una vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE). Todos los Convenios de aplicación a los subsectores relacionados en el Artículo Preliminar, que estén vigentes al 1 de enero de 2023, pasarán a regirse por las condiciones aquí previstas una vez hayan perdido su vigencia inicial, quedando dichas unidades negociadoras integradas en el presente convenio.

Es decir, se dispone la integración de las unidades negociadoras de los diferentes subsectores del comercio en el convenio que se impugna en el presente procedimiento, a medida que los convenios de aplicación a los mismos vayan perdiendo su vigencia inicial. Se trata, como señala el informe de la Abogacía General de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de una integración ilegal a la luz de la doctrina del Tribunal Supremo, contenida en la sentencia de 17 de mayo de 2004, porque la conservación de la unidad de negociación tiene la finalidad de proteger las unidades inferiores para que estas no quedaran absorbidas por las de ámbito superior. Por tanto, al haber regulado el convenio provincial materias cuya regulación solo puede hacerse mediante convenios de ámbito estatal o de comunidad autónoma, ha de entenderse que contraviene lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET y, en definitiva, ha de declararse la nulidad del mismo.

Quinto. En virtud de lo dispuesto en los artículos 191.3.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contra la presente resolución cabe recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente y general aplicación.

FALLO.

Estimo la demanda presentada por Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz contra COEBA, CCOO, UGT y CSIF. Por ello, declaro la nulidad del Convenio Colectivo de Sector Comercio General de la Provincia de Badajoz publicado en el DOE del día 28 de marzo de 2023.

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, pudiendo anunciar su propósito de entablarlo

ante este juzgado dentro del término de los cinco días siguientes al de la notificación de la sentencia, designando letrado para su formalización o pidiendo su nombramiento por el turno de oficio, y en caso de que la empresa demandada sea la recurrente, en dicho momento deberá presentar resguardo de haber ingresado en la cuenta n.º 4998 0000 65 0284 23 del Juzgado de lo Social Número Cuatro de Badajoz la cantidad objeto de condena o aval bancario, y asimismo la cantidad de 300 euros para depósito.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Publicación: Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. magistrado juez que la dictó, estando constituido en audiencia pública en el mismo día de su fecha, de todo lo cual como letrada de la Administración de Justicia certifico.

TSJ EXTREMADURA SALA SOCIAL.

CÁCERES.

Sentencia: 00092/2024.

Calle Peña s/n Cáceres.

Tfno: 927620237 Fax:927620246.

Correo electrónico: tsj.social.caceres@justicia.es Equipo/usuario: MRG.

NIG: 06015 44 4 2023 0001520 Modelo: N92000 Carpeta Recurso.

Tipo y n.º de Recurso: RSU Recurso Suplicación 0000002 /2024.

Juzgado de Origen/Autos: IMC Impugnación de Convenios 0000284 /2023 JDO. De lo Social n.º 004 de Badajoz.

Recurrentes: UGT, CCOO, Confederación Empresarial de Badajoz (COEBA).

Abogados: Joaquin Luis María Ramos, José Manuel Corbacho Palacios, Rafael Salguero Tuesta.

Recurrido/s: CSIF, Asocion de Empresarios de Óptica de Badajoz.

Abogado/a: Miguel Ángel Bernabe Simón, Luis Felipe Revello Gómez.

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. Pedro Bravo Gutiérrez

D.ª Alicia Cano Murillo.

D.ª Manuela Eslava Rodríguez.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Extremadura, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española, EN NOMBRE DE SM EL REY Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE EL PUEBLO ESPAÑOL ha dictado la siguiente,

SENTENCIA N.º 92/2024.

En Cáceres, a veintiuno de febrero de dos mil veinticuatro.

En el RECURSO SUPPLICACIÓN n.º 2/2024, interpuesto por los Sres. Letrados D. Joaquín Luis María Ramos, D. Rafael Salguero Tuesta y D. José Manuel Corbacho Palacios, en nombre y representación del Sindicato UGT, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Badajoz (COEBA) y del Sindicato Comisiones Obreras de Extremadura (CCOO), respectivamente; recurriendo la sentencia número 198/2023 dictada por el JDO. De lo Social n.º 4 de Badajoz, en el procedimiento sobre Impugnación de Convenio Colectivo n.º 284/2023, seguida a instancia de la Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz, representada por el Sr. Letrado D. Luis Revello Gómez, contra las referidas entidades, así como frente a la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), parte representada por el Sr. Letrado D. Miguel Ángel Bernabé Simón, con intervención del Ministerio

Fiscal; siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. D.^ª Alicia Cano Murillo.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. La Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz presentó demanda contra los Sindicatos UGT, CCOO y CSIF, y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Badajoz (COEBA), siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual dictó la sentencia número 198/2023, de fecha 26 de junio de 2023.

Segundo. En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

«Primero. La Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz es una asociación constituida al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, siendo su ámbito territorial provincial y su ámbito funcional se extiende a todas las empresas ubicadas en la provincia de Badajoz y perteneciente a la actividad de óptica.

Desde que suscribió el primer convenio colectivo del sector Comercio de Óptica de la provincia de Badajoz en el año 2007 y en los sucesivos firmados en 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2016, 2018 y 2022, ha formado parte de la comisión negociadora en representación de la parte empresarial.

Segundo. La asociación COEBA es miembro de las confederaciones empresariales CEPYME y CEOE desde el año 1983.

Tercero. La autoridad laboral ordenó el registro y publicación del Convenio Colectivo Provincial para el Sector General de Comercio de Badajoz (resolución de 29 de marzo de 2023).

Cuarto. En el DOE del día 28 de marzo de 2023 se publicó el Convenio Colectivo de Sector «Comercio General de la Provincia de Badajoz», que fue firmado por COEBA, CCOO y UGT.

Quinto. El artículo Preliminar del convenio establece que tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo (la provincia de Badajoz) y que, conforme a lo previsto en el artículo, 83.2, se suscribe con el fin de ordenar la regulación existente dentro los distintos subsectores que se relación a continuación: Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz. (6000965011997), Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz (06000135011981), Comercio de la madera, el mueble y la marquertería de la provincia de Badajoz (06000625011990), Comercio del metal de la provincia de Badajoz (06000145011981), Ópticas de la Provincia de Badajoz (06001615012007) y Comercio textil de la provincia de Badajoz (0600015501198).

Sexto. El artículo 1.2 del convenio establece como ámbito funcional del mismo que será de aplicación a las personas físicas o jurídicas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo; siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza Laboral del Comercio.

Séptimo. El artículo 1.3 del convenio establece, respecto de su ámbito territorial, que será de aplicación a los sectores relacionados en el apartado anterior que tengan sus centros de trabajo establecidos o se establezcan en la provincia de Badajoz, incluso los que dependan de empresas cuyos domicilios sociales estén situados en distintas provincias.

Octavo. El artículo 2, al regular su ámbito temporal, señal que tendrá una vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Diario

Oficial de Extremadura (DOE). Todos los Convenios de aplicación a los subsectores relacionados en el Artículo Preliminar, que estén vigentes al 1 de enero de 2023, pasarán a regirse por las condiciones aquí previstas una vez hayan perdido su vigencia inicial, quedando dichas unidades negociadoras integradas en el presente convenio.

No obstante, para el sector de comercio del calzado, artículos de piel y de viaje se establece una vigencia a los efectos económicos y en los términos especificados en la Disposición Adicional única desde 1 de enero de 2021”.

Tercero. En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

«Estimo la demanda presentada por Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz contra COEBA, CCOO, UGT y CSIF. Por ello, declaro la nulidad del Convenio Colectivo de Sector Comercio General de la Provincia de Badajoz publicado en el DOE del día 28 de marzo de 2023».

Cuarto. Frente a dicha sentencia se anunciaron recursos de suplicación por los Sindicatos UGT y Comisiones Obreras, así como por la Confederación Empresarial de Badajoz (COEBA), interponiéndolos posteriormente. Tales recursos fueron objeto de impugnación por la contraparte.

Quinto. Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos n.º 284/2023 a esta Sala, tuvieron entrada en fecha 10 de enero de 2024.

Sexto. Admitido a trámite el recurso se señaló día para los actos de deliberación, votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La sentencia objeto de recurso estima la demanda interpuesta por la Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz dirigida frente a Confederación Empresarial de Badajoz (COEBA), los sindicatos CCOO., UGT., y CSIF., habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, y declara la nulidad del Convenio Colectivo de Sector Comercio General de la Provincia de Badajoz publicado en el DOE del día 28 de marzo de 2023. Se sustenta dicha decisión en que citado Convenio dispone la integración de las unidades negociadoras de los diferentes subsectores del comercio en el convenio que se impugna en el procedimiento del que trae causa el presente recurso, a medida que los convenios de aplicación a los mismos vayan perdiendo su vigencia inicial. Considera el juez a quo, remitiéndose al informe de la Abogacía General de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que dicha integración es ilegal porque la conservación de la unidad de negociación tiene la finalidad de proteger las unidades inferiores para que estas no quedaran absorbidas por las de ámbito superior. Concluye que al haber regulado el convenio provincial materias cuya solo atribuibles a convenios de ámbito estatal o de comunidad autónoma, ha de entenderse que contraviene lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET y, en definitiva, ha de declararse la nulidad del mismo.

Frente a dicha decisión se alzan COEBA. y las centrales sindicales CCOO. y UGT., interponiendo el presente recurso de suplicación, que ha sido impugnado por la Asociación demandante y por CSIF.

Segundo. En un primer motivo, las recurrentes, acogidas al apartado b) del artículo 193 de la LRJS, interesan la revisión del hecho probado quinto de la sentencia recurrida, que en redacción originaria declara:

«El artículo Preliminar del convenio establece que tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo (la provincia de Badajoz) y que, conforme a lo previsto en el artículo, 83.2, se suscribe con el fin de ordenar la regulación existente dentro los distintos subsectores que se relación a continuación: Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz. (6000965011997), Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz (06000135011981), Comercio de la madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz (06000625011990), Comercio del metal de la provincia de Badajoz

(06000145011981), Ópticas de la Provincia de Badajoz (06001615012007) y Comercio textil de la provincia de Badajoz (0600015501198)».

Y, proponen la siguiente redacción:

«El artículo preliminar del convenio dispone que: El presente Convenio se suscribe entre las Centrales Sindicales CCOO y UGT y, la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz, en su condición de miembro de CEOE y CEPYME.

Ambas partes ostentan, según lo establecido en el artículo 87.2 y 3 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la representación de los trabajadores/as y empresarios/as del sector en la Provincia, por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

Conforme a lo previsto en el artículo, 83.2, se suscribe con el fin de ordenar la regulación existente dentro los distintos subsectores que se relación a continuación: Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz. (6000965011997), Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz (06000135011981), Comercio de la madera, el mueble y la marquertería de la provincia de Badajoz (06000625011990), Comercio del metal de la provincia de Badajoz (06000145011981), Ópticas de la Provincia de Badajoz (06001615012007) y Comercio textil de la provincia de Badajoz (0600015501198)».

Tal pretensión triplemente formulada por las recurrentes no puede tener favorable acogida en tanto en cuanto se sustenta en el citado Convenio y, tal y como nos hemos pronunciado de forma reiterada, el convenio colectivo no es prueba hábil para sustentar la pretensión revisoria, dada su naturaleza de fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario conforme disponen los artículos 3.1.b) y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, careciendo por ello de eficacia a efectos de revisión fáctica en suplicación. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo, desde antiguo, en sentencias de 28 de abril y 12 de diciembre de 1990, doctrina seguida por las distintas Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

Tercero. En el segundo motivo de recurso, acogidas al apartado c) del artículo 193 de la LRJS, denuncian, con mayor o menor amplitud, la vulneración de los artículos 82, 83, 84, 85, 86 y 87 Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativos a la naturaleza y efectos de los convenios y la legitimación para negociarlos, en relación con el Resolución de 22 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Sector «Comercio General de la Provincia de Badajoz», publicado en el DOE n.º 60, del 28 de marzo de 2023; así como la doctrina jurisprudencial que refiere que la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos se extiende durante la vigencia del convenio preexistente, pero no al período de vigencia ultraactividad, ya sea la ultraactividad prevista en el propio convenio o, en su defecto, en la Ley (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2021).

Sostienen, en esencia, que el convenio impugnado no es de los acuerdos o convenios colectivos sectoriales previstos en el artículo 83.2 del TRET. No contiene cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva ni sobre conflictos de concurrencia entre convenios. En segundo lugar, aducen que es evidente la concurrencia de elementos de homogeneidad entre todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, no incluyendo ninguna regla que altere los principios generales sobre prohibición de concurrencia de convenios colectivos que se establecen en el artículo 84 del TRET y que, conforme a lo establecido en el apartado 1 de citado precepto sí pueden ser alteradas por los instrumentos de negociación colectiva previstos en el artículo 83.2 del propio texto y, en todo caso, la eventual concurrencia del Convenio con los subsectoriales que estuviera vigente no constituye un vicio de ilegalidad del impugnado.

Partiendo desde luego de que, como mantienen las recurrentes, es doctrina jurisprudencial la relativa a que la

intervención de la autoridad laboral, a quien corresponde el control mediato o indirecto sobre la legalidad de los convenios, les dota igualmente de una apariencia de validez sólo desvirtuable mediante prueba plena que incumbe a quien lo impugna (STS de 5 de octubre de 1995, dictada por el pleno de la Sala, ratificada, entre otras, en las de 25 de enero de 2001, 21 de junio de 2005), sobre la cuestión que hoy se suscita ya se ha pronunciado esta Sala en sentencia de 30 de octubre de 2008, Rec. 341/2008, en relación a la inclusión en el ámbito funcional de la actividad de Asociación demandante en el Convenio Colectivo provincial del Sector del Comercio del Metal. Decíamos en aquella resolución remitiéndonos a doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 2006, en la que se expone:

» El artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a las «unidades de negociación» señala que «Los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden». Por su parte el apartado segundo del artículo 84 en materia de «conurrencia», establece que «los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan la legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley, podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación». La interpretación conjunta de estos preceptos, nos lleva a la conclusión, de que constituida una unidad de negociación en un ámbito del sector, cual es en el supuesto de autos, todo el sector del transporte de viajeros por carretera tanto regular como discrecional, se pueda constituir una unidad de negociación para un ámbito inferior como es el subsector o colectivo del transporte discrecional, siempre que los sindicatos y las asociaciones empresariales reúnan la legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores».

Se añade después que «Por su parte el Tribunal Constitucional en su sentencia de 136/1987, de 22 de julio, ha señalado que «El principio de igualdad no obliga, desde luego, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una Empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo, si es que consideran que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, esa es la mejor vía para la defensa de sus intereses».

Y, concluíamos:

«En consecuencia, no cabe negar la validez del convenio del comercio de ópticas porque la actividad a que se aplica pueda comprenderse en un ámbito más amplio, como pudiera ser el comercio de metal y ya hemos visto que tampoco puede negarse tal validez por la falta de la válida constitución de la mesa negociadora que alega la recurrente y, por tanto, no puede entenderse que el nuevo convenio de ámbito más amplio, derogue el de más limitado, pues, en contra de lo que alega la recurrente, entra aquí la norma contenida en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual, un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario que aquí no consta».

Por otra parte, en lo que atañe a las unidades de negociación, aun en ese caso para desestimar la impugnación del convenio allí debatida, nos enseña la STS de 30 de diciembre de 2015, Rec.255/2014:

» Como señala la sentencia de instancia, con apoyo en la doctrina de esta Sala IV del Tribunal Supremo que cita: «En el ámbito de la negociación colectiva la Ley ha optado porque sean los propios sujetos negociadores los que determinen, por una decisión de mutuo acuerdo en el momento de constitución de la mesa negociadora, el sujeto colectivo al que dicen representar, que será el que quede sujeto a los efectos vinculantes del acuerdo que alcancen. Para resolver los posibles conflictos ha optado por un criterio de prioridad temporal, que prohíbe como principio general la concurrencia, de manera que una vez determinado el primer sujeto colectivo, su acuerdo no puede ser afectado (salvo en los casos previstos legalmente) por decisiones

constituyentes posteriores de otros ámbitos de negociación.

Este criterio de prioridad temporal deriva del principio «pacta sunt servanda», puesto que el convenio es, antes que norma, un contrato y si existe un contrato vigente y válido entre dos partes, el mismo ha de ser cumplido y respetado por el término pactado. Solamente cuando esa vigencia acabe será posible que la unidad de negociación caiga bajo el ámbito de otro convenio distinto. Dice el Tribunal Supremo que la finalidad de la previsión del párrafo primero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores es evitar que en el ámbito de aplicación territorial o funcional, cubierto por un convenio estatutario, se introduzca una nueva regulación negociada que coincida en todo o en parte con alguno de dichos ámbitos (sentencias de 29 de octubre de 1989, recurso 3441/989 , 27 de marzo de 2000, recurso 2497/00 , 3 de mayo de 2000, recurso 2024/99 , 17 de octubre de 2001, recurso 4637/01, 17 de julio de 2002, recurso 171/00 , 16 de noviembre de 2002, recurso 1218/01 , 20 de mayo de 2003, recurso 41/02, 8 de junio de 2004, recurso 100/04 ó 5 de marzo de 2008, recurso 23/2007).

Esta prohibición de concurrencia persiste, una vez finalizada la vigencia pactada del convenio y durante el periodo de ultraactividad del mismo, puesto que durante dicho periodo de ultraactividad se mantiene la expectativa de la negociación de un nuevo convenio colectivo y la jurisprudencia ha protegido en tales casos la unidad de negociación preexistente.

Claramente, tras el Real Decreto-ley 7/2011, con la finalización de la vigencia pactada del convenio y su denuncia solamente pierden vigencia (salvo que se establezca otra cosa en el convenio colectivo) «las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga». Por consiguiente, si durante el plazo de ultraactividad establecido legalmente (sin perjuicio de que en el convenio colectivo pudiera establecerse otra cosa) siguen en vigor también las cláusulas obligacionales y además la finalidad de ese periodo es la negociación del nuevo convenio, la conclusión es que la prohibición de concurrencia subsiste durante el periodo de ultraactividad. De ahí que esa protección legal de la unidad de negociación impida, en tanto perdure la prohibición de concurrencia (esto es, si no está pactada otra cosa en el convenio colectivo, durante su periodo de ultraactividad o mientras no se abandone por las partes la unidad de negociación, compleja cuestión que no corresponde resolver ahora), la «secesión» de partes del ámbito del convenio o la caída de una parte de esa unidad negociadora en el ámbito de otro convenio colectivo, anterior o posterior.

Como vemos, la protección legal de la unidad de negociación no se refiere con ello a un convenio aislado, sino a la unidad de negociación delimitada históricamente por la sucesión temporal de diversos convenios colectivos del mismo ámbito, manifestación de la pervivencia en el tiempo de esa unidad y de la negociación colectiva por los sujetos que originalmente decidieron la constitución de la misma.

La legislación, como decimos, no permite, en tanto perviva la unidad de negociación, la secesión de alguna de sus partes.(...)» La doctrina del Tribunal Constitucional (sentencia 136/1987, de 22 de julio) nos dice que las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación, sino que, antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales, pues no en balde produce efectos entre «todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación», como prescribe el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estas limitaciones tienen su fundamento constitucional en el artículo 37.1 de la norma suprema, que encomienda a la ley el papel de garantizar «el derecho a la negociación colectiva laboral», y que, como ya declarara la Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984, de 27 de junio, a propósito de los sujetos legitimados para negociar, «escapan al poder de disposición de las partes negociadoras». Pero esos límites alcanzan también a la determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, aspecto este que debe ser resuelto por las partes negociadoras respetando en todo caso los imperativos constitucionales y legales. Tales limitaciones no pueden calificarse como una lesión de la libertad concedida a las partes para delimitar el ámbito

de aplicación del Convenio.

Así, como norma que es, el convenio colectivo estatutario no solamente está afectado por el principio de interdicción de discriminación por las causas contenidas en el artículo 14 de la Constitución, sino también por el derecho absoluto de igualdad ante la Ley derivado del mismo artículo, de manera que la delimitación del ámbito de aplicación de las normas no puede realizar exclusiones carentes de justificación objetiva, irrazonables o desproporcionadas dentro del ámbito de representatividad de los negociadores.

Así, como señala la sentencia de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2010, recurso de casación 208/2009, no puede manipularse el ámbito de negociación de un convenio colectivo de forma carente de justificación objetiva, irrazonable o desproporcionada, con las anexionadas forzadas al ámbito de una negociación de sectores ajenos a la misma, respecto a los cuales las partes negociadoras carecen de representatividad y que no reúnen unos requisitos mínimos de homogeneidad y coherencia con el resto del ámbito de aplicación».

El Convenio Colectivo que se impugna, determina en el artículo Preliminar que tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo (la provincia de Badajoz) y que, conforme a lo previsto en el artículo, 83.2, se suscribe con el fin de ordenar la regulación existente dentro los distintos subsectores que se relación a continuación: Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz. (6000965011997), Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz (06000135011981), Comercio de la madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz (06000625011990), Comercio del metal de la provincia de Badajoz (06000145011981), Ópticas de la Provincia de Badajoz (06001615012007) y Comercio textil de la provincia de Badajoz (0600015501198).

Su artículo 1.2 establece como ámbito funcional del mismo que será de aplicación a las personas físicas o jurídicas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo; siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza Laboral del Comercio.

El artículo 1.3 del convenio determina su ámbito territorial, disponiendo que será de aplicación a los sectores relacionados en el apartado anterior que tengan sus centros de trabajo establecidos o se establezcan en la provincia de Badajoz, incluso los que dependan de empresas cuyos domicilios sociales estén situados en distintas provincias.

Y, finalmente, destina su artículo 2, a regular su ámbito temporal, señalando que tendrá una vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE). Todos los Convenios de aplicación a los subsectores relacionados en el Artículo Preliminar, que estén vigentes al 1 de enero de 2023, pasarán a regirse por las condiciones aquí previstas una vez hayan perdido su vigencia inicial, quedando dichas unidades negociadoras integradas en el presente convenio.

No obstante, para el sector de comercio del calzado, artículos de piel y de viaje se establece una vigencia a los efectos económicos y en los términos especificados en la Disposición Adicional única desde 1 de enero de 2021.

Aplicando la doctrina expuesta es claro que el examinado convenio colectivo interfiere en el ámbito de negociación del Convenio Colectivo, entre otros, del sector de Comercio de Óptica de la provincia de Badajoz, que viene suscribiendo sucesivos convenios desde el año 2007, anexionando forzosamente al ámbito de aplicación del Convenio impugnando unidades de negociación de sectores ajenos a la misma, careciendo de

representatividad pues, como nos enseña el Alto Tribunal, «la protección legal de la unidad de negociación no se refiere con ello a un convenio aislado, sino a la unidad de negociación delimitada históricamente por la sucesión temporal de diversos convenios colectivos del mismo ámbito, manifestación de la pervivencia en el tiempo de esa unidad y de la negociación colectiva por los sujetos que originalmente decidieron la constitución de la misma». A ello se añade que no concurre, tampoco, el requisito de homogeneidad, pues la actividad de óptica u otras de las que pretende aglutinar el Convenio del Sector del Comercio General de la Provincia de Badajoz, no reúnen unos requisitos mínimos de homogeneidad y coherencia con el resto (no es asimilable el comercio de alimentación, por ejemplo, con el óptica), afectando a la estructura de la negociación colectiva, teniendo en cuenta que el ámbito de aplicación es el provincial.

En consecuencia, al haberlo entendido así el órgano de instancia, la sentencia ha de ser confirmada, previa la desestimación del recurso interpuesto.

Vistos los anteriores preceptos y los demás de general aplicación, FALLAMOS.

Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por Confederación Empresarial de Badajoz (COEBA) y los sindicatos CCOO y UGT contra la sentencia de fecha 26 de junio de 2023, recaída en autos número 284/2023, seguidos ante el Juzgado de lo Social n.º 4 de Badajoz, a instancia de la Asociación de Empresarios de Óptica de Badajoz frente a las recurrentes y CSIF, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta sala.

Modo de Impugnación. Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o beneficio de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta expediente de este Tribunal en Santander n.º 1131 0000 64 000224., debiendo indicar en el campo concepto, la palabra «recurso», seguida del código «35 Social-Casación». Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en el campo «observaciones o concepto» en bloque los 16 dígitos de la cuenta expediente, y separado por un espacio «recurso 35 Social-Casación». La Consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá ingresarse en la misma cuenta. Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con

pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

\\\\\\

CONVENIO COLECTIVO (DOE 42 – 03 de marzo de 2025)

Resolución de 13 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Comercio Textil (Mayor y Menor) de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio Textil (Mayor y Menor) de la provincia de Badajoz código de convenio 06000155011981 – que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras.

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

ACUERDA:

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

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

Mérida, 13 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO TEXTIL (MAYOR Y MENOR) PROVINCIA DE BADAJOZ (2024)

Preámbulo.

Este Convenio Colectivo ha sido pactado libremente entre la Federación de Comercio, Servicio e Industria de la Provincia de Badajoz (FECOBA), la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz (COEBA CEOE-CEPYME) y de otra, las Centrales Sindicales UGT, CCOO y CSIF.

Se reconocen legitimación y representación suficientes para pactar el presente Convenio.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplica en toda la provincia de Badajoz, para aquellas empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y funcional.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

Este Convenio vincula a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto por acuerdos inferiores, contratos individuales u otros Convenios Colectivos o acuerdos de empresas, con excepción de la posibilidad de aplicación de la cláusula de descuelgue.

Este convenio regirá las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras del comercio textil, mayor y menor, de tejidos, confecciones, paquetería-mercería, así como el comercio mixto, cuya principal actividad sea una de las enumeradas anteriormente. Y los que dependiendo de otra empresa (ETT), estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición.

Se pondrá total atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos iguales.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura, aplicando los salarios con carácter de 1 de enero de 2024.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2024.

(La diferencia del incremento salarial que exista desde el día 1 de enero de 2024 hasta la entrada en vigor, publicación en el DOE, se abonará prorrateada dentro de los tres meses siguientes a la publicación del mismo en el DOE).

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

Artículo 4. Jornada de trabajo.

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

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

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

Se establece un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, o bien un día de descanso una semana y dos a la siguiente.

Para facilitar la conciliación familiar y laboral, las personas trabajadoras disfrutarán de 6 sábados de descanso al año, cuyo disfrute deberá pactarse con la empresa, quedando excluidos los periodos de diciembre y enero por el volumen de ventas que se producen en los mismos.

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

En relación a la flexibilidad o jornada irregular se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del ET.

Artículo 5. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por las empresas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiendo un ejemplar de este en un lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario deberá contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario de la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.
- Jornada diaria y semanal de cada persona trabajadora.

Artículo 6. Vacaciones.

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

- a. Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos. En el supuesto de que durante el periodo de las vacaciones coincidiese algún festivo, las vacaciones habrán de ampliarse en tantos días festivos como coincidan para su disfrute.
- b. Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el periodo de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, y de común acuerdo, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los periodos indicados. Dicho periodo de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos periodos, uno comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y otro el resto del año. El periodo de vacaciones comenzará siempre en días laborales.
- c. Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.
- d. En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación del presente Convenio.
- e. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el apartado (b) coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el 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.

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

Artículo 6.1. Festivos Locales.

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

Artículo 7. Salarios.

Los salarios que se pacten en este Convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y serán los que figuran en el Anexo I del presente Convenio, de tal modo que los incrementos pactados se detallan de la siguiente forma:

Año 2024, se acuerda un 3% de incremento sobre las tablas salariales definitivas del año 2023, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

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

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

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, en julio y diciembre, la cuantía de la mensualidad será la existente al día treinta y uno de julio y treinta y uno de diciembre, respectivamente.

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

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

Las empresas de acuerdo con sus trabajadores, podrán prorratear proporcionalmente entre los doce meses, estas gratificaciones extraordinarias.

En el caso de que no hubiera acuerdo entre empresa y trabajadores, cualquiera de las partes podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este Convenio para su interpretación.

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera:

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

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

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

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1º Horas extraordinarias: las mínimas legales indispensables.

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

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

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

Artículo 10. Antigüedad.

Serán cuatrienios del cinco por ciento.

Artículo 10.1. Nocturnidad.

Las horas efectivamente realizadas entre las 22.00 horas y las 6.00 horas, se abonarán con un incremento del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria de cada persona trabajadora.

Artículo 11. Gratificación especial al personal no comprendido en la categoría de escaparatisa.

El personal que no estuviere comprendido en la categoría de escaparatisa, que, no obstante, realice con carácter normal, la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10% de su salario de convenio.

Artículo 12. Modistas/os.

Las modistas/os que por necesidades de venta y por su capacitación profesional tenga que desmontar piezas de una prenda confeccionada para adaptarla, percibirá un salario aumentado en el 5% respecto de la modista/o que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

Artículo 13. Operador de ordenador.

Por trabajos en ordenadores que ante la empresa tenga acreditados y desarrollado el puesto de trabajo de operador de ordenadores y terminales de datos percibirá un aumento del 10% del salario base correspondiente a la concreta categoría profesional al que estuviere adscrita la persona trabajadora

Artículo 14. Retribuciones mínimas.

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

Artículo 15. Cláusula de descuelgue salarial.

Las partes se remiten al contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Absorbilidad.

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

Artículo 17. Compensación económica.

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

De sesenta a sesenta y un años, siete mensualidades.

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

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

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

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

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

Artículo 18. Indemnizaciones.

Cada empresa garantizará las siguientes indemnizaciones:

a. En caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo, se fijará la indemnización TIPO A fijada en las tablas salariales.

b. Por muerte natural, se fijará la indemnización TIPO B indicada en las tablas salariales.

Para lo cual se comprometen a concertar unas pólizas de seguros que comenzarán a regir a partir de la

publicación del convenio en el DOE.

Artículo 19. Ayudas de defunción.

En el caso de fallecimiento de un trabajador con un año al menos perteneciendo a la empresa, quedará esta obligada a satisfacer a su derecho habiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 20. Dietas.

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

En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además a una dieta diaria respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa, según tabla salarial.

Artículo 21. Incapacidad temporal.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras en situación de Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad común las siguientes cantidades:

Por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán la persona trabajadora la parte que corresponda hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, a partir del primer día de producirse la referida situación.

Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán a la persona trabajadora el 100% de la base reguladora a partir del primer día de producirse dicha situación.

Artículo 22. Excedencia.

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

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

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Se perderá el reingreso en la empresa si no fuera solicitado por el interesado con 15 días de antelación.

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

- Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Artículo 23. Licencias retribuidas.

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

- Las personas trabajadoras disfrutarán de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

- Un día de permiso en el caso de que contraiga matrimonio algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

- Cinco días laborales por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad y compañero/a que justifique su convivencia como unidad familiar estable.

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

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

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

- Tres días por traslado de domicilio.

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

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

Estos días de asuntos propios deberán de ser disfrutados obligatoriamente por las personas trabajadoras antes

de finalizar el año, y si terminado este no hubieran disfrutado los/las trabajadores/as de dichos días o de alguno de ellos, la empresa le abonará al trabajador o trabajadora afectado el importe de los mismos en la nómina del mes de diciembre del año que resulte.

- El tiempo necesario para cumplir con un deber de carácter público y personal.
- El tiempo necesario para asistir al consultorio médico por razones de enfermedad que lo justifique posteriormente con el parte médico que lo haya asistido.
- Los trabajadores/as podrán disfrutar del tiempo indispensable para acompañar a sus hijos menores de edad y personas dependientes del/la trabajador/a, a la asistencia sanitaria, con un máximo de 20 horas anuales.

Licencias específicas para los inmigrantes:

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

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

Artículo 24. Jubilación anticipada.

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

Artículo 25. Formación.

Las empresas, con arreglo a sus necesidades, de una parte, y para dar cumplimiento a las Leyes, de otra, promoverán la formación personal y profesional de su personal, contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, si éstos existieran en las mismas.

- Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, tomando especial atención respecto de aquellos que pudieran entrañar riesgos a la seguridad del trabajador, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación para la promoción profesional, sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior, garantizando el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formación para la promoción personal, concediendo los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con posteriores justificaciones de su presentación.

Artículo 26. Derechos sindicales.

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

a) Se reconocen horas ilimitadas para los delegados y miembros del comité de empresa, a los solos efectos de negociación colectiva.

Se establece la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros de Comités de Empresa y delegados de Personal, pertenecientes a la misma Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

b) El descuento de la cuota sindical en nómina previa petición del trabajador individual- mente petición que habrá de hacerse por escrito.

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

d) El crédito de horas retribuidas a los miembros del comité de empresa y delegados de personal, quedará establecido según la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 trabajadores/as, veintisiete horas.
- Empresas de 51 a 100 trabajadores/as, veintinueve horas.
- Empresas de 101 a 200 trabajadores/as, treinta y dos horas.
- Empresas de 201 a 300 trabajadores/as, treinta y siete horas.
- Empresas de 301 a 400 trabajadores/as, cuarenta y dos horas.

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

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

En general, sobre los derechos sindicales del trabajador, se estará a lo que dispone la legislación vigente.

Artículo 27. Contratación y empleo.

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

Contrato a tiempo parcial:

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

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

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

Horas complementarias:

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

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

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con

una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

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

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de siete días, salvo en circunstancias sobrevenidas, especiales y perfectamente justificadas, que será de tres días.

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

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37. 6.5 del E. T.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

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

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

Contratos formativos.

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

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

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

Retribución: Percibirán el salario correspondiente al nivel 4 de la tabla salarial anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo, en función de su categoría profesional adscrita.

Contratos de duración determinada.

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

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

Periodo de prueba.

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

- Grupos profesionales 1 y 2 y los contratos en prácticas: tres meses.
- Resto de personal: 15 días.

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

Preavisos.

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

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

Artículo 28. Entrega de copias de contratos.

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

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

La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

Artículo 28.1. Finiquitos.

La liquidación de finiquito deberá especificar desglosado el total de conceptos, a la persona trabajadora.

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

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

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

Artículo 29. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal tendrán las garantías que les reconoce la

legislación vigente.

Artículo 30. Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento la suspensión tendrá una duración de 16 semanas. La madre y el padre podrán disfrutar del permiso en caso de Nacimiento de un hijo, desde el momento del parto hasta que el menor tenga 12 meses.

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

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

Duración y distribución de la baja por maternidad/ paternidad.

- Nacimiento de un hijo:

Los progenitores están obligados a disfrutar de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al

parto, estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención de los hijos.

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

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio o de forma interrumpida, si los dos progenitores trabajan, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el nacido cumpla 12 meses.

La forma de distribución de estas 10 semanas deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Además, se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo con la empresa.

- Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento:

Cada adoptante, guardador o acogedor deben disfrutar de 6 semanas posteriores a la resolución de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa, de forma obligatoria e ininterrumpida. Las siguientes 10 semanas restantes se pueden disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio.

De forma interrumpida, cuando ambos progenitores trabajen, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el hijo cumpla 12 meses.

La forma de distribuirse estas 10 semanas, debe comunicarse a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).

Reducción de jornada: la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.

Cambio de centro de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

Excedencia: la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Artículo 31. Empleo de personas con discapacidad.

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

Artículo 32. Facultad de dirección.

La organización del trabajo corresponde a la empresa, quién podrá establecer cuantos sistemas de organización, realización, automatización y modernización considere oportunas, debiendo aplicarse, si ello procediera, el procedimiento legal previsto en el artículo 41 del ET.

Artículo 33. Reposición de prendas.

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

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

Artículo 34. Salud laboral.

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

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

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

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

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

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

Las empresas adoptarán las medidas oportunas para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los

trabajadores/as con discapacidad física, eliminando las barreras y obstáculos que impidan o dificulten su movilidad.

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

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

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

Acoso laboral.

1. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le corresponda, a solicitar a la empresa una actuación mediadora y de resolución del conflicto.
2. Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.
3. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos, en todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 35. Comisión Paritaria.

La comisión paritaria estará compuesta por un representante de cada organización sindical firmante del convenio (3) y tres de los empresarios, quienes designarán entre sí a dos secretarios y asesores permanentes u ocasionales.

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

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

1.º La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c. A instancia de algunas de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar cuantas cuestiones y conflictos todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en aplicación del presente Convenio.
- d. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

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

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entiendan le asistan al que propone.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

La Comisión Paritaria una vez recibido el informe propuesto, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o si fuera posible emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía regulada en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, previa a la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio de esta comisión se fija en:

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

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

Por CSIF: Avenida de Alange, n.º 5, 1º Mérida.

Por COEBA y FECOBA: C/ Castillo de Feria s/n (06006) Badajoz.

Artículo 36. Adhesión al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos 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 siguientes ámbitos materiales:

- a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a 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 durante 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 las 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 personas trabajadoras 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 37. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

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

- Planes de igualdad.
- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual. Planes de igualdad.

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

Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, 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 de la persona 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 de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas 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 las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual.

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

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.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

GRUPO O NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2024
1	Titulado/a superior	1.311,40 €
	Director/a Mercantil	1.311,40 €
	Gerente	1.311,40 €
2	Jefe/a de personal	1.259,49 €
	Encargado/a general	1.259,49 €
3	Jefe/a de Sucursal	1.148,97 €
	Jefe/a de Almacén	1.148,97 €
	Jefe/a de Sección Mercantil	1.119,86 €
	Jefe/a de Sección Administrativa	1.119,86 €
4	Contable	1.082,40 €
	Cajero/a	1.082,40 €
	Oficial Administrativo/a	1.082,40 €
	Encargado/a de establecimiento	1.058,42 €
	Dependiente/a mayor (10% + del salario del dependiente)	1.142,06 €
5	Escaparatista	1.043,94 €
	Viajante	1.043,94 €
	Profesional de oficio, oficial de 1ª	1.043,94 €
6	Dependiente/a	1.038,24 €
	Modisto/a	1.038,24 €
	Auxiliar administrativo/a	1.038,24 €
	Auxiliar de caja	1.038,24 €
	Profesional de Oficio, oficial de 2ª	1.038,24 €

GRUPO O NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2024
	Mozo/a especializado	1.038,24 €
	Mozo/a	1.038,24 €
	Telefonista	1.038,24 €
	Personal de limpieza	1.038,24 €
	CONCEPTOS ECONÓMICOS	2024
	INDEMNIZACIÓN TIPO A	21.822,39 €
	INDEMNIZACIÓN TIPO B	3.626,68 €
	DIETA COMPLETA	11,91 €
	MEDIA DIETA	5,86 €

ANEXO II.- DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS QUE SE DEBA APLICAR ESTE CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO TEXTIL

Titulado/a superior: es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio competente, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Director/a mercantil y gerente: son quienes a las órdenes de la empresa y participando en la elaboración de la política de esta dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

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

Encargado/a general: es la persona trabajadora que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Jefe/a de sucursal: la persona trabajadora que está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación funciones propias de la empresa.

Jefe/a de almacén: es la persona trabajadora que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Jefe/a de sección mercantil: es la persona trabajadora que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden en el trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtidos de artículos que deban efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

Jefe/a de sección administrativa: es la persona trabajadora que lleva la responsabilidad o dirección de una de

las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Contable: la persona trabajadora provista o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones contables de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

Cajero/a: se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en la anterior definición, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

Oficial administrativo: es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

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

Dependiente mayor: es el empleado mayor de veintidós años, 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 al uso 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, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y que por su capacitación se hace acreedor a esta categoría diferenciada del dependiente.

Escaparatista: es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

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

Dependiente: es el empleado 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 los escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Modista/o: es la trabajadora que está capacitada para adaptar las prendas confeccionadas a las medidas necesarias para su venta. La modista/o que esté capacitada para desmontar piezas de una prenda para adaptarlas a nuevas medidas, percibirá un salario aumentado en el 5% respecto de la modista/o que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

Auxiliar administrativo: es el que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos como propios de esta categoría, en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto traduciéndolas en seis.

Auxiliar de caja: al igual que el auxiliar administrativo, pero auxilia al contable y cajero, el resto de la definición es la que le corresponde.

Profesional de oficio, oficial de segunda: al igual que el profesional de oficio, profesional de primera, pero

quedando a su dirección.

Mozo/a especializado/a: es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer de embalajes, y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Mozo/a: es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no necesiten enfardado o embalado y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

Telefonista: es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior e interior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Limpiador/a: es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO TEXTIL (MAYOR Y MENOR) DE BADAJOZ				
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 118 - Martes, 19 de junio de 2018)				
Artículo 4. Jornada de trabajo				
La jornada de trabajo será ...	1810	horas en cómputo anual para los años 2018, 2019 y 2020.		
ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑOS 2018-2019-2020				
Grupo o nivel - Categoría profesional	Salarios 2018	Salarios 2019	Salarios 2020	

1				
Titulado superior	1.143,18	1.161,48	1.182,38	
Director Mercantil	1.143,18	1.161,48	1.182,38	
Gerente	1.143,18	1.161,48	1.182,38	
2				
Jefe de personal	1.097,94	1.115,50	1.135,58	
Encargado general	1.097,94	1.115,50	1.135,58	
3				
Jefe de Sucursal	1.001,59	1.017,62	1.035,93	
Jefe de Almacén	1.001,59	1.017,62	1.035,93	
Jefe de Sección Mercantil	976,22	991,84	1.009,69	
Jefe de Sección Administrativa	976,22	991,84	1.009,69	
4				
Contable	943,55	958,65	975,91	
Cajero	943,55	958,65	975,91	
Oficial Administrativo	943,55	958,65	975,91	
Encargado de establecimiento	922,66	937,42	954,29	
Dependiente mayor (10 % + del salario del dependiente)	994,09	1.010,00	1.028,18	
5				
Escaparatista	910,03	924,59	941,23	
Viajante	910,03	924,59	941,23	
Profesional de oficio, oficial de 1.ª	910,03	924,59	941,23	
6				
Dependiente	903,75	918,21	934,73	
Modisto/a	903,75	918,21	934,73	
Auxiliar administrativo	903,75	918,21	934,73	
Auxiliar de caja	903,75	918,21	934,73	

Profesional de Oficio, oficial de segunda	897,37	911,73	928,14	
Mozo especializado	897,37	911,73	928,14	
Mozo	897,37	911,73	928,14	
Telefonista	897,37	911,73	928,14	
Limpiador/a	897,37	911,73	928,14	
7				
Aprendiz menor de 18 años	713,59	725,00	738,05	
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 207 - Jueves 27 de octubre de 2022)				
código de convenio	60001550111981			
Artículo 4. Jornada de trabajo				
	1810	horas en cómputo anual para el año 2021		
de	1800	horas (225 días) para el 2022		
y de	1792	horas (224 días) para el 2023		
Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias	3	de una mensualidad cada una		
Artículo 9. Horas extraordinarias ... recargo del	75%	sobre el valor de la hora ordinaria		

Artículo 10. Antigüedad ... cuatrienios	5%			
Artículo 10.1. Nocturnidad incremento del	25%	sobre el valor de la hora ordinaria de cada persona trabajadora		
Artículo 11. Gratificación especial al personal no comprendido en la categoría de escaparatista	10%	de su salario de convenio		
Artículo 12. Modistas/os ... desmontar piezas ... salario aumentado en el	5%	respecto de la modista/o que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc		
Artículo 13. Operador de ordenador ... aumento del	10%	del salario base		
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES				
Grupo o nivel	Categoría profesional	Salarios 2021	Salarios 2022 Iniciales	Salarios 2023 Iniciales
1	Titulado superior	1.200,12	1.222,92	1.246,15
	Director Mercantil	1.200,12	1.222,92	1.246,15
	Gerente	1.200,12	1.222,92	1.246,15
2	Jefe de personal	1.152,61	1.174,51	1.196,83

	Encargado general	1.152,61	1.174,51	1.196,83
3	Jefe de Sucursal	1.051,47	1.071,45	1.091,80
	Jefe de Almacén	1.051,47	1.071,45	1.091,80
	Jefe de Sección Mercantil	1.024,84	1.044,31	1.064,15
	Jefe de Sección Administrativa	1.024,84	1.044,31	1.064,15
4	Contable	990,55	1.009,37	1.028,55
	Cajero	990,55	1.009,37	1.028,55
	Oficial Administrativo	990,55	1.009,37	1.028,55
	Encargado de establecimiento	968,60	987,01	1.005,76
	Dependiente mayor (10% + del salario del dependiente)	1.043,60	1.063,43	1.083,64
5	Escaparatista	955,35	973,50	992,00
	Viajante	955,35	973,50	992,00
	Profesional de oficio, oficial de la	955,35	973,50	992,00
6	Dependiente	948,75	966,78	985,15
	Modisto/a	948,75	966,78	985,15
	Auxiliar administrativo	948,75	966,78	985,15
	Auxiliar de caja	948,75	966,78	985,15
	Profesional de Oficio, oficial de segunda	942,06	959,96	978,20
	Mozo especializado	942,06	959,96	978,20
	Mozo	942,06	959,96	978,20
	Telefonista	942,06	959,96	978,20
	Limpiador/a	942,06	959,96	978,20
7	Aprendiz menor de 18 años	900,66	933,33	951,06
INDEMNIZACIONES (ARTÍCULO 18)				
	AÑO 2021	AÑO 2022 (REVISABLE)	AÑO 2023 (REVISABLE)	
INDEMNIZACION TIPO A (fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo)	19.970,58	20.350,02	20.736,67	

INDEMNIZACION TIPO B (muerte natural)	3.318,93	3.381,99	3.446,25	
DIETAS (ARTÍCULO 20)				
	AÑO 2021	AÑO 2022 (REVISABLE)	AÑO 2023 (REVISABLE)	
DIETA COMPLETA	10,89	11,10	11,31	
MEDIA DIETA	5,36	5,46	5,56	
REVISIÓN SALARIAL (DOE NÚMERO 48 - Viernes 10 de marzo de 2023)				
código de convenio	06000155011981			
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2022				
Grupo o nivel	Categoría profesional	Salarios 2022		
1	Titulado/a superior	1.236,12		
	Director/a Mercantil	1.236,12		
	Gerente	1.236,12		
2	Jefe/a de personal	1.187,19		
	Encargado/a general	1.187,19		
3	Jefe/a de Sucursal	1.083,01		
	Jefe/a de Almacén	1.083,01		
	Jefe/a de Sección Mercantil	1.055,58		
	Jefe/a de Sección Administrativa	1.055,58		
4	Contable	1.020,27		
	Cajero/a	1.020,27		
	Oficial Administrativo	1.020,27		

	Encargado/a de establecimiento	997,66		
	Dependiente/a mayor (10% + del salario del dependiente)	1.074,91		
5	Escaparatista	984,01		
	Viajante	984,01		
	Profesional de oficio, oficial de 1a	984,01		
6	Dependiente/a	977,21		
	Modisto/a	977,21		
	Auxiliar administrativo	977,21		
	Auxiliar de caja	977,21		
	Profesional de Oficio, oficial de segunda	970,32		
	Mozo/a especializado/a	970,32		
	Mozo/a	970,32		
	Telefonista	970,32		
	Limpiador/a	970,32		
7	Aprendiz menor de 18 años	933,33		
TABLA SALARIAL INICIAL AÑO 2023				
Grupo o nivel	Categoría profesional	Salarios Iniciales 2023		
1	Titulado/a superior	1.259,61		
	Director/a Mercantil	1.259,61		
	Gerente	1.259,61		
2	Jefe/a de personal	1.209,75		
	Encargado/a general	1.209,75		
3	Jefe/a de Sucursal	1.103,59		
	Jefe/a de Almacén	1.103,59		
	Jefe/a de Sección Mercantil	1.075,64		
	Jefe/a de Sección Administrativa	1.075,64		
4	Contable	1.039,65		

	Cajero/a	1.039,65		
	Oficial Administrativo	1.039,65		
	Encargado/a de establecimiento	1.016,62		
	Dependiente/a mayor (10% + del salario del dependiente)	1.095,33		
5	Escaparatista	1.002,71		
	Viajante	1.002,71		
	Profesional de oficio, oficial de 1a	1.002,71		
6	Dependiente/a	995,78		
	Modisto/a	995,78		
	Auxiliar administrativo	995,78		
	Auxiliar de caja	995,78		
	Profesional de Oficio, oficial de segunda	988,76		
	Mozo/a especializado/a	988,76		
	Mozo/a	988,76		
	Telefonista	988,76		
	Limpiador/a	988,76		
7	Aprendiz menor de 18 años	951,06		
ARTÍCULO 18. INDEMNIZACIONES.				
		AÑO 2022 FINAL	AÑO 2023 INICIAL	
INDEMNIZACIÓN TIPO A		20.569,70	20.960,52	
INDEMNIZACIÓN TIPO B		3.418,50	3.483,45	
ARTÍCULO 20. DIETAS.				
		AÑO 2022 FINAL	AÑO 2023 INICIAL	
DIETA COMPLETA		11,22	11,44	
MEDIA DIETA		5,52	5,63	

REVISIÓN SALARIAL (DOE NÚMERO 44 - Lunes 4 de marzo de 2024)				
código	06000155011981			
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2023				
Grupo o nivel	Categoría profesional	SALARIOS FINALES 2023		
1	Titulado superior	1.273,20		
	Director Mercantil	1.273,20		
	Gerente	1.273,20		
2	Jefe de personal	1.222,81		
	Encargado general	1.222,81		
3	Jefe de Sucursal	1.115,50		
	Jefe de Almacén	1.115,50		
	Jefe de Sección Mercantil	1.087,25		
	Jefe de Sección Administrativa	1.087,25		
4	Contable	1.050,87		
	Cajero	1.050,87		
	Oficial Administrativo	1.050,87		
	Encargado de establecimiento	1.027,59		
	Dependiente mayor (10% + del salario del dependiente)	1.108,80		
5	Escaparatista	1.013,53		
	Viajante	1.013,53		
	Profesional de oficio, oficial de la	1.013,53		
6	Dependiente	1.008,00		
	Modisto/a	1.008,00		
	Auxiliar administrativo	1.008,00		

	Auxiliar de caja	1.008,00		
	Profesional de Oficio, oficial de segunda	1.008,00		
	Mozo especializado	1.008,00		
	Mozo	1.008,00		
	Telefonista	1.008,00		
	Limpiador/a	1.008,00		
7	Aprendiz menor de 18 años	1.008,00		
Artículo 18. Indemnizaciones	AÑO 2023 FINAL			
INDEMNIZACIÓN TIPO A	21.186,79			
INDEMNIZACIÓN TIPO B	3.521,05			
Artículo 20. Dietas	AÑO 2023 FINAL			
DIETA COMPLETA	11,56			
MEDIA DIETA	5,69			
\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (DOE 42 - 03 de marzo de 2025)				
código	06000155011981			
Artículo 4. Jornada de trabajo				
Efectivo	1792	horas en cómputo anual		
Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias				

a	3	gratificaciones extraordinarias		
Paga de marzo	dentro del primer trimestre	de una mensualidad		
Paga de julio	día 15 de julio	de una mensualidad		
Paga de diciembre:	día 15 de diciembre	de una mensualidad		
Artículo 9. Horas extraordinarias				
recargo del	75,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria		
Artículo 10. Antigüedad				
cuatrienios	5,00 %			
Artículo 10.1. Nocturnidad				
incremento del	25,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria		
Artículo 11. Gratificación especial al personal no comprendido en la categoría de escaparatasta				
no escaparatasta... que.. función de ornamentación de escaparates				
plus del	10,00 %	de su salario de convenio		
Artículo 12. Modistas/os				
desmontar piezas				

salario aumentado en el	5,00 %	respecto de la modista/o que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.		
Artículo 13. Operador de ordenador				
aumento del	10,00 %	del salario base		
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES				
GRUPO O NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2024		
1	Titulado/a superior	1.311,40		
	Director/a Mercantil	1.311,40		
	Gerente	1.311,40		
2	Jefe/a de personal	1.259,49		
	Encargado/a general	1.259,49		
3	Jefe/a de Sucursal	1.148,97		
	Jefe/a de Almacén	1.148,97		
	Jefe/a de Sección Mercantil	1.119,86		
	Jefe/a de Sección Administrativa	1.119,86		
4	Contable	1.082,40		
	Cajero/a	1.082,40		
	Oficial Administrativo/a	1.082,40		
	Encargado/a de establecimiento	1.058,42		
	Dependiente/a mayor (10% + del salario del dependiente)	1.142,06		
5	Escaparatista	1.043,94		
	Viajante	1.043,94		

	Profesional de oficio, oficial de 1ª	1.043,94		
6	Dependiente/a	1.038,24		
	Modisto/a	1.038,24		
	Auxiliar administrativo/a	1.038,24		
	Auxiliar de caja	1.038,24		
	Profesional de Oficio, oficial de 2ª	1.038,24		
	Mozo/a especializado	1.038,24		
	Mozo/a	1.038,24		
	Telefonista	1.038,24		
	Personal de limpieza	1.038,24		
CONCEPTOS ECONÓMICOS	2024			
INDEMNIZACIÓN TIPO A	21822,39			
INDEMNIZACIÓN TIPO B	3626,68			
DIETA COMPLETA	11,91			
MEDIA DIETA	5,86			