

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5.707

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector de Comercio de Juguetes, Artículos de Regalo, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo Sector de Comercio de Juguetes, Artículos de Regalo, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares de zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del Sector de Comercio de Juguetes, Artículos de Regalo, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares de Zaragoza (código de convenio 50000275011982), suscrito el día 18 de junio de 2018, de una parte por la Asociación de Empresarios de Comercio de Juguetería, Artículos de regalo y Pequeños Bazares, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., OSTA, UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 1 de abril de 2019, requerida subsanación y presentada esta con fecha 24 de junio de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 25 de junio de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE COMERCIO DE JUGUETES, ARTÍCULOS DE DEPORTE, INSTRUMENTOS MUSICALES, DISCOS Y BAZARES

Determinación de las partes

Artículo preliminar.

Son partes signatarias del presente convenio provincial, de una parte la Asociación de Empresarios de Comercio de juguetería, artículos de regalo y pequeños bazares y la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia (ECOS) en representación empresarial, y de otra parte Comisiones Obreras (CC.OO), la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Unión Sindical Obrera (USO), como representación sindical.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Ámbito territorial

Artículo 1.º Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Ámbito funcional y personal

Artículo 2.º Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán de obligada aplicación a todas las empresas y trabajadores de Zaragoza y provincia que realicen la actividad de comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos



musicales y discos y bazares, atendándose por estos aquellas empresas que realizan una actividad mixta y en general venden distintos artículos entre los que predomine el artículo de regalo, bisutería, marroquinería, artículos de vidrio y cerámica y recuerdo, entre otros.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos y/o pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.

Ámbito temporal

Artículo 3.º El presente convenio tendrá una duración comprendida entre el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, surtiendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2018.

La aplicación del mismo comenzará una vez haya sido publicado en el BOPZ.

Denuncia

Artículo 4.º La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia; el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia, se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días, desde la constitución de la mencionada comisión, fijándose un calendario de negociación.

Comisión paritaria

Artículo 5.º Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio se establece la comisión paritaria del mismo, que estará formada por tres representantes de los empresarios y tres representantes de los trabajadores que han actuado en las deliberaciones del convenio, pertenecientes a cada una de las centrales sindicales con sus correspondientes suplentes, asistidos por los asesores que cada una de las partes pudieran designar.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 h) del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A) Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación del convenio, en base a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio, que deberá resolver en el plazo de siete días desde su recepción.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

Dirección de la comisión: A efectos de comunicación con la comisión paritaria, el domicilio es: ECOS, calle San Jorge, número 10, 1.º, de Zaragoza, 50001.

Retribuciones

Artículo 6.º Los salarios a percibir por el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo, serán los que figuran en las tablas salariales que se adjuntan como anexo II, resultantes de incrementar el 2% para el año 2018 sobre las tablas definitivas de 2017 que se incorporan a efectos informativos como anexo I, resultantes

de la revisión salarial prevista en el artículo 7 del anterior convenio colectivo para los años 2016-2017 (BOPZ núm. 86, de 17 abril 2017).

Para el año 2019, el incremento será el resultante de aplicar el 2% sobre las tablas de 2018. Para el año 2020, el incremento será el resultante de aplicar el 2% sobre las tablas de 2019.

Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio se abonarán dentro de los tres meses siguientes a su publicación.

Revisión salarial

Artículo 7.º Al final del año 2020, en el caso de que la suma de los IPC reales de los años 2018, 2019 y 2020 supere el 6%; se practicará una revisión en el 100% del diferencial resultante, incorporándose a las tablas salariales definitivas del año 2020, no generando derecho alguno a la percepción de atrasos, sirviendo como base para los incrementos del año 2021.

Cláusula de inaplicación

Artículo 8.º Proceso de inaplicación del convenio por razones económicas. Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas de seis o más trabajadores que no tengan representación legal de los trabajadores estarán obligadas a comunicar por escrito a la comisión paritaria el inicio del proceso consultivo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración, así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de estos. La duración de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio no superará el ámbito temporal de vigencia del convenio.

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

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

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

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

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

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

Asimismo, si durante el período de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia

N P O B

la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

Gratificaciones extraordinarias

Artículo 9.º Se establecen cuatro gratificaciones, que se denominarán de julio, Navidad, octubre y marzo, y se abonarán íntegramente en la primera quincena de los meses correspondientes, las tres primeras, y la última en el mes de marzo a no ser que fuera prorrateada mensualmente por las empresas. Por acuerdo entre empresa y trabajador podrán prorratearse las pagas de julio, Navidad y octubre a lo largo del año.

Cada una de ellas será equivalente al importe de una mensualidad de los emolumentos que el trabajador perciba, siendo prorrateable para quien no lleve completo el año de trabajo en la empresa o cese en el transcurso del mismo.

Plus de transporte

Artículo 10. Las empresas abonarán a todo su personal, sin distinción de categorías, la cantidad de 40,07 euros mensuales los doce meses del año para 2018, y de 40,88 euros mensuales para el año 2019, y 41,70 euros mensuales para el año 2020.

En caso de no prestar servicio todos los días por tener contrato a tiempo parcial, para trabajar días sueltos por semana, mes o año, se abonarán estos días a razón de 1,93 euros por día trabajado para el año 2018 y de 1,97 euros para el año 2019 y 2,00 euros para el año 2020.

En el caso de que la empresa se traslade o esté ubicada en una zona donde no exista, o no sea compatible con los horarios, transporte urbano, la empresa abonará el plus de transporte a todos los trabajadores/as, incrementado en un 50%.

Quebranto de moneda

Artículo 11. Las empresas que tengan establecido o quieran establecer el quebranto de moneda compensarán a sus cajeras o auxiliares de caja y personal encargado de la cobranza con la cantidad de 20,61 euros mensuales para el año 2018, y de 21,02 euros para el año 2019 y 21,44 euros para el año 2020.

Ropa de trabajo

Artículo 12. Aquellos trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implica un desgaste de prendas superior a lo normal, tales como ferretería, loza, cristal, alfombras, recepciones y envases y limpieza, así como el personal subalterno, se les facilitará guardapolvos, monos y prendas adecuadas al trabajo que realicen, debiendo ser distintas para el verano y el invierno, en el supuesto de no haber refrigeración en el establecimiento. Será exigible por la empresa la utilización de dicha ropa, y de no usarla quedará sin efecto la obligación de entregarla.

Las prendas de trabajo no se considerarán como de propiedad del trabajador y, en consecuencia, para su reposición deberá hacer entrega a la empresa de la prenda usada. Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma o de la sección a que pertenezca, siendo de cuenta de las empresas los gastos que se origine por esta causa.

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, incluido el calzado, que deba llevar el trabajador/a con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por esta, debiendo ser reintegradas por el trabajador/a a la empresa una vez concluida su utilización definitiva.

Asimismo, la empresa proporcionará todo el equipamiento que exija la normativa de prevención de riesgos laborales y de salud, en función del desempeño de tareas, en cada puesto de trabajo.

La empresa repondrá a los trabajadores/as con la mayor brevedad posible las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

La empresa que exija determinada uniformidad a sus trabajadores/as y no les facilite la ropa y/o calzado precisos abonará a los trabajadores afectados la cantidad mensual de 22,05 euros mensuales para el año 2018, 22,31 euros mensuales para el año 2019 y 23,20 euros mensuales para el año 2020.

Antigüedad

Artículo 13. El complemento de la antigüedad queda establecido en quinquenios del 10%, calculándose sobre los salarios del presente convenio, y sin que en ningún caso pueda suponer más del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60% como máximo, a los veinticinco años o más. Todo ello se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en el tramo de adquisición en el tramo temporal correspondiente. Con efectos del 31 de diciembre de 2005 desapareció este complemento de antigüedad. En consecuencia ningún trabajador que haya ingresado a partir de dicha fecha, devengará cantidad alguna por este concepto.

Complemento ad personam

Artículo 14. Este complemento, que inició su aplicación a partir de 1 de enero de 2006, estará formado por la cantidad que venía percibiendo el trabajador por el extinto complemento de antigüedad, revisándose anualmente con el IPC real del año anterior.

Incapacidad temporal

Artículo 15. Los trabajadores afectados por el presente convenio, cuando se encuentren en periodo de incapacidad temporal, percibirán con carácter de complemento de la prestación económica derivada de dicha contingencia lo siguiente:

—En caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, hasta el 80% de la prestación desde el día decimosexto de la baja hasta el día noventa, y hasta el 90% desde el día noventa y uno hasta los nueve meses del inicio de la baja.

—En la primera baja del año, se abonará el 60% del salario durante los tres primeros días de la baja; asimismo se complementará en este caso hasta el 80% desde el cuarto día hasta el día decimoquinto.

—IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, complemento hasta el 100% desde el primer día de la baja hasta los doce meses.

Nocturnidad

Artículo 16. Se establece un recargo del 50% sobre el precio de la hora ordinaria, por prestación de servicios en horario nocturno comprendido entre las 22:00 y las 24:00 horas, y del 150% de las 0:00 horas a las 6:00 de la mañana. Este recargo no se aplicará en las horas que afecten a los días contemplados en el artículo 17.

Jornada

Artículo 17. La jornada laboral anual normal será de 1.800 horas, para toda la vigencia del convenio.

La jornada semanal máxima ordinaria será de 40 horas, debiendo existir un descanso de al menos 12 horas, entre el final de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente.

En el mes de diciembre de cada año las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores/as el calendario laboral, fijando los días laborables, la jornada anual, su distribución diaria y descansos semanales.

Se ampliará la jornada de trabajo con motivo de la fiesta de Reyes, los días 3 y 4 de enero hasta las nueve de la noche y el día 5 hasta las doce de la noche, compensándose este aumento de horas de trabajo con el cierre de los establecimientos la tarde de Nochebuena y abonándose como extraordinarias las tres horas comprendidas entre las nueve y las doce de la noche del día 5 de enero.

Cuando la víspera de Reyes sea festividad religiosa o civil, se abrirán los establecimientos con el horario de 10:30 a 13:00 horas y de 17:00 a 24:00, siendo compensado el personal con el importe de ocho horas extraordinarias.

—Tiempo de descanso en jornadas de trabajo efectivo continuo superiores a las seis horas:

Aquellos trabajadores/as cuyas jornadas diarias de trabajo efectivo continuado excedan de las seis horas disfrutarán de un descanso diario de quince minutos, que será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Horas extraordinarias

Artículo 18. Las horas extras, conforme al artículo 35 del ET, se abonarán si no se acuerda su disfrute en tiempo de descanso con un recargo del 75% sobre el salario hora profesional de cada trabajador/a, calculado según la cláusula adicional segunda.

Asuntos propios

Artículo 19. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos días de asuntos propios durante su vigencia para cada año, que el trabajador/a elegirá, preavisando a la empresa por escrito con siete días de antelación; la concesión será automática salvo que coincidan en la solicitud más del 25% de la plantilla en empresas de hasta 10 trabajadores/as y en más del 10% en el resto de empresas.

En ningún caso el disfrute de este permiso afectará a la jornada anual pactada en el presente convenio.

Los días de asuntos propios tendrá el carácter de no laborable a los efectos de lo establecido en el artículo 20.

Horarios de trabajo

Artículo 20. De acuerdo con la jornada de trabajo anual se fijará el horario de forma tal que las horas de trabajo efectivo se dividirán entre los días laborables del año.

En ningún caso se podrán superar las 13:30 horas de salida por la mañana, ni las 20:00 horas de la tarde, salvo pacto expreso entre empresa y trabajadores.

No obstante lo anterior, las empresas quedarán facultadas para optar por su propio horario y adaptación, en su caso, al que rija en la capital, para los grandes almacenes.

En todo caso se observará lo dispuesto en la legislación vigente sobre horarios comerciales.

Los trabajadores conocerán con una semana de antelación el horario para el mes siguiente en el que se señalará el horario de trabajo y los descansos semanales, que solo podrán ser modificados por imprevistos de difícil planificación y ajenos a la capacidad organizativa de la empresa, o por mutuo acuerdo de las partes.

Flexibilidad horaria por cuidado de personas dependientes. Los trabajadores/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a tres horas semanales de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, así como la atención de las personas mayores con los horarios propios del puesto de trabajo.

En el caso de hijas/os menores de 12 años hospitalizados, se tendrá derecho a una hora diaria de flexibilización del horario, que no restará al derecho del párrafo anterior.

Descanso semanal

Artículo 21. Sin perjuicio de acuerdo entre empresa y trabajador, el descanso de día y medio a la semana a que tiene derecho el trabajador podrá fraccionarse a opción de las empresas, de forma que, con independencia del correspondiente al domingo, descanse el trabajador bien el lunes por la mañana, bien medio día en cualquier otro laborable, o bien un día laborable completo cada dos semanas.

Cuando el medio día de descanso semanal coincida con festivo, el trabajador conservará el derecho a su disfrute.

En los centros de trabajo que ocupen a más de cuatro trabajadores/as, se establecerá un sistema de descanso semanal para que los trabajadores/as disfruten de al menos una vez al mes, de un fin de semana de descanso semanal que comprenderá el sábado y el domingo, no siendo de aplicación este sistema para trabajadores/as que presten servicios en sábado y domingo y para aquellos que estén contratados para prestar servicios como máximo cuatro días a la semana, en los que estén comprendidos el sábado y domingo. Este artículo se aplicará a partir de la publicación del presente convenio.

Vacaciones

Artículo 22. Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, a tenor de las normas siguientes:

1.º Tendrán una duración de treinta días naturales, independientemente de la edad y categoría profesional del trabajador.

2.º Las vacaciones podrán disfrutarse en dos períodos de quince días y, en ese caso, uno de ellos será obligatoriamente dentro de los meses de junio, julio, agosto o septiembre, y el otro se disfrutará en la época que, de común acuerdo, fijen el trabajador y el empresario según las necesidades de la empresa.

3.º El sistema de elección del período de vacaciones se efectuará por turno rotativo.

4.º Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado.

5.º Las trabajadoras/es podrán acumular sus vacaciones al período de baja por maternidad o adopción.

6.º Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

7.º En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8.º El disfrute del período de vacaciones podrá acumularse al de descanso por maternidad y al del derecho de lactancia acumulado en días completos.

9.º El personal de la plantilla que se encuentre en situación de permiso maternal o suspensión por paternidad mantendrá su derecho al disfrute efectivo aun habiendo finalizando el año natural correspondiente.

10. En caso de que un trabajador preste servicio en varias empresas, el período vacacional deberá acondicionarse de forma que sean coincidentes. Para ello, el trabajador presentará ante la empresa afectada por el presente convenio el período de vacaciones acordado con la otra empresa.

Permisos

Artículo 23. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días por el fallecimiento de familiares hasta el primer grado.

c) Cinco días por nacimiento de hijos/as.

d) Tres días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En caso de la licencia por hospitalización de tres días estos días podrán dividirse en seis medios días equivalentes a medias jornadas de trabajo y disfrutarse mientras persista el hecho causante.

e) Los trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido debidamente justificado por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

f) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguineidad.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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



k) El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios de los/as trabajadores/as transgénero.

l) Los/as trabajadores/as que tengan hijos/as o que sean tutores de los menores que sufran acoso escolar, el tiempo imprescindible para acudir al centro escolar. Para ello el trabajador/as tendrá que preavisar a la empresa con un plazo mínimo de veinticuatro horas.

Todos los permisos que no sean por días naturales de los que el/la trabajador/a pueda disfrutar, comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable del trabajador/a.

Crédito horario

Artículo 24. Previo aviso y justificación, los trabajadores/as podrán disfrutar de un crédito horario de hasta 12 horas al año para acudir a facultativo médico o acompañar familiares discapacitados. En caso de que la distancia entre la mencionada consulta y el centro de trabajo sea de 8 o más kilómetros, este crédito será de 16 horas. En el caso de hijos menores de edad será por el tiempo imprescindible.

Jubilación

Artículo 25. Se establece un premio por jubilación para el personal con antigüedad superior a veinticinco años en la misma empresa y que desee jubilarse a los 61 años, consistente en ocho pagas del salario total que perciba en el momento de cumplir los 61 años (el presente premio también les corresponde a los denominados trabajadores/as mutualistas)

El trabajador tendrá un plazo de tres meses para acogerse a este derecho o continuar en la empresa, con la pérdida del mismo.

Maternidad y lactancia

Artículo 26. El trabajador/a podrá acumular las horas a las que tienen derecho por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses en un período de dieciséis días laborables completos, pudiendo a su vez acumular estos por decisión del interesado al período de baja maternal, vacaciones y festivos pendientes de disfrute a la fecha de la opción de acumulación.

Guarda legal

Artículo 27. Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges con discapacidad tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

Excedencia voluntaria y excedencia especial

Artículo 28. Excedencia voluntaria por motivos personales. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años. En el caso de que la solicitud de esta excedencia se haya realizado por un plazo inferior al máximo establecido, el trabajador tendrá derecho a solicitar su prórroga, que solo tendrá efectos con el acuerdo de la empresa.

Excedencia especial. Durante la vigencia del convenio los trabajadores/as podrán solicitar una excedencia especial por motivos personales, con una duración de quince días laborables, con reserva del puesto de trabajo y condiciones laborales anteriores.

Esta licencia no podrá disfrutarse junto a vacaciones, permisos y excedencias.

De mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador, se acordará bien la devolución de este tiempo de trabajo o el descuento de dichos días en nómina.

Muerte e invalidez

Artículo 29. Los trabajadores o herederos percibirán la cantidad de 17.000 euros en caso de invalidez o muerte, respectivamente, derivada de accidente de trabajo.

A estos efectos las empresas, se obligan a suscribir un seguro que cubra la presente contingencia.

Trabajo en domingos o festivos

Artículo 30. Los domingos y días festivos en que se trabaje se abonarán con el recargo del 100%, sobre el salario hora ordinaria de trabajo.

Los domingos y días festivos no excepcionales en que se trabaje se turnarán la mitad del personal, de forma que la misma persona no trabaje dos domingos o festivos seguidos.

Función del personal mercantil

Artículo 31. El personal encargado de realizar las ventas tendrá conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado de forma que pueda orientar al público en sus compras, debiendo cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno, surtido, marcaje, separado y colocación de mercancías y de exhibición en escaparates o vitrinas, así como la limpieza del género y puesto de trabajo, poseyendo, además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Período de prueba y personal de temporada

Artículo 32. El período de prueba no podrá exceder de los límites dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores, y en cualquier caso no será superior a dos meses de duración.

Contrato de acumulación de tareas

Artículo 33. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (ejemplo: liquidaciones, promociones, rebajas, navidades, etc.). Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

El presente artículo es desarrollo del art. 15, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de relevo

Artículo 34. Las empresas facilitarán la suscripción de contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que estén en condiciones y soliciten acceder a la jubilación parcial.

Con fecha 18 de febrero de 2013 se registró en el INSS en cumplimiento del art.4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los trabajadores/as que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. Para ello las empresas deberán certificar ante el INSS que el trabajador/a estaba en la empresa antes del mencionado registro.

Compromiso de empleo

Artículo 35. Las empresas de más de dos trabajadores se comprometen a mantener en sus plantillas al menos un 50% de contratos indefinidos, sin computar a estos efectos los trabajadores con contrato de interinidad.

Compromiso de contratación

Artículo 36. Trabajadores a tiempo parcial. Las empresas en caso de tener trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y de producirse vacantes a tiempo completo, y en caso de que pretendan cubrir las en el mismo centro de trabajo, ofertarán



la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo con carácter prioritario a los contratados a tiempo parcial, siempre que la categoría profesional sea la misma.

Garantías personales

Artículo 37. En todo caso, las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales, de jornada, descanso, etc. que actualmente disfruten sus trabajadores, con carácter exclusivo *ad personam*.

Compensación

Artículo 38. Las condiciones pactadas son compensables con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o convencional, e incluso administrativo, sustituyendo a las establecidas en convenios colectivos anteriores.

Absorción

Artículo 39. Las mejoras pactadas en el presente convenio absorben en su totalidad las que por disposiciones legales futuras impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos y estas únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan al nivel de este.

Plan de igualdad

Artículo 40. Se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco de comercio.

En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Seguridad y salud laboral

Artículo 41. Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que la negociación colectiva se establezcan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector comercio. El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente. En tal sentido, la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos. Las horas empleadas en los reconocimientos que sean legalmente obligatorios se considerarán como efectivas de trabajo. La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el

N P O B

embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Parejas de hecho

Artículo 42. Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderá también a las parejas que conviven en común, registradas como parejas de hecho en el Registro Oficial de las Parejas de Hecho.

Horas sindicales

Artículo 43. Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los comités, delegados de personal y delegados sindicales serán acumulables por períodos trimestrales previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado, o en representación de las cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de hora corresponderá a tales organizaciones sindicales previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos. El sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará mensualmente a la empresa la utilización de horas por parte de los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comité.

Adhesión al SAMA

Artículo 44. Solución extrajudicial de conflictos. Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación de Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Violencia de género

Artículo 45. De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

Contrato a tiempo parcial-horas complementarias

Artículo 46- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

A partir de la publicación del presente convenio, aquellos trabajadores que realicen horas complementarias durante un período consecutivo de los años consolidarán en su contrato de trabajo el 50% de la media de horas complementarias realizadas durante ese período. A tal efecto, la jornada de trabajo ordinaria establecida en su contrato de trabajo deberá incrementarse en la cuantía correspondiente a principios del año siguiente.

Licencias no retribuidas

Artículo 47. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán, con obligación de preaviso y justificación, las siguientes licencias no retribuidas:

—Una hora diaria para atender hijos/as menores de 12 años que se encuentren hospitalizados.

—Aquellos trabajadores/as que sean tutores legales de menores de edad podrán disponer de las horas necesarias no retribuidas o de la modificación de su horario en las ocasiones en las que el trabajador/a, de manera puntual, necesite acudir y/o acompañar a hijos/as menores que sufran cualquier tipo de acoso a reuniones o consultas especializadas. Dichas ausencias o modificaciones horarias deberán ser preavisadas con un mínimo de 24 horas y justificadas posteriormente.

Cláusulas adicionales

Primera. — En todo aquello que no se hubiera pactado en este convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en los aspectos regulados o que se regulen en el acuerdo marco de comercio y de manera específica al redactado de los artículos 14,15 y 16 de la derogada Ordenanza de Trabajo de Comercio, en lo que respecta a la definición de las categorías profesionales, hasta que se regulen por el acuerdo marco de comercio.

Segunda. — El módulo para el cálculo del salario hora profesional será el que figura a continuación:

$$\text{Salario hora} = \frac{16 (S + A) \text{ o } (S + \text{ad p.})}{\text{Jornada anual}}$$

DETALLE:

16 = Doce mensualidades, más cuatro pagas extraordinarias de un mes cada una.

S = Salario total mensual.

A = Importe mensual de la antigüedad.

Ad.p. = Complemento *ad personam*.

Tercera. — Definiciones.

—Aprendices: Podrá mantenerse en esta categoría profesional hasta un período de dos años a aquellos trabajadores que no hayan trabajado anteriormente en ninguna empresa; a los dos años pasarán a la categoría de ayudante.

—Aspirantes: Serán aquellos trabajadores que ya hayan estado de alta en la Seguridad Social, sin tener experiencia en el sector. Podrá permanecer en la categoría hasta dos años, a los dos años pasarán a la categoría de ayudante.

—Ayudantes: Trabajadores que provengan de aprendizaje o aspirantazgo. El período máximo de permanencia en esta categoría será de dos años, a los dos años pasarán a la categoría de dependiente de 2.^a.

—Carretilleros/as: Se incluye como categoría profesional para aquellos/as trabajadores/as, que manejen de forma habitual, carretillas, siendo equiparados al nivel salarial de profesional 1.^a de oficio.

Respecto a la consideración del concepto carretilla; se estará a lo que determinen las especificaciones técnicas de los distintos modelos existentes de carretillas.

Respecto al manejo habitual de la carretilla; se entenderá que la habitualidad vendrá determinada por lo establecido en la evaluación individual de riesgos del puesto de trabajo y que efectivamente se lleve a cabo dicha tarea.

Para aquellos trabajadores que de manera puntual u ocasional pudieran manejar carretillas en base a lo establecido anteriormente, no tendrán la consideración de categoría de carretillero; sin perjuicio, de las consecuencias jurídicas que deriven de la realización puntual o temporal de un trabajo de categoría superior.

N
P
O
B

—Operador/a de traspaletas: Se incluye como categoría profesional para aquellos/as trabajadores/as que manejen de forma habitual traspaletas, siendo equiparados al nivel salarial de mozo/a especializado.

Cuarta. — Las partes firmantes del presente convenio se dirigirán conjuntamente a la autoridad laboral para que proceda al control y erradicación del posible trabajo ilegal existente en el sector.

| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2017 (REVISIÓN SALARIAL DIFERENCIAL IPC'S: 0,9%) | | |
|---|------------------------|----------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
| GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO/A | | |
| Titulado/a grado superior | 1.122,54 € | 17.960,68 € |
| Titulado/a grado medio | 935,51 € | 14.968,23 € |
| Ayudante técnico/a sanitario/a | 935,51 € | 14.968,23 € |
| GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO/A | | |
| Director/a | 1.247,30 € | 19.956,73 € |
| Jefe/a de división | 1.092,60 € | 17.481,53 € |
| Jefe/a de personal | 1.060,20 € | 16.963,15 € |
| Jefe/a de compras | 1.060,20 € | 16.963,15 € |
| Jefe/a de ventas | 1.066,79 € | 17.068,57 € |
| Encargado/a general | 1.066,79 € | 17.068,57 € |
| Jefe/a de sucursal y de supermercado | 935,44 € | 14.967,10 € |
| Jefe/a de grupo | 935,44 € | 14.967,10 € |
| Jefe/a de sección mercantil | 873,05 € | 13.968,76 € |
| Encargado/a estable, vendedor/a, comprador/a, subastador/a | 873,05 € | 13.968,76 € |
| Intérprete | 868,10 € | 13.889,65 € |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| Viajante | 868,10 € | 13.889,65 € |
| Corredor/a de plaza | 868,10 € | 13.889,65 € |
| Dependiente/a 1ª | 868,10 € | 13.889,65 € |
| Dependiente/a 2ª | 828,15 € | 13.250,35 € |
| Dependiente/a mayor | 953,75 € | 15.259,95 € |
| Ayudante /a | 718,41 € | 11.494,53 € |
| Aspirante/a | 655,84 € | 10.493,44 € |
| Aprendiz/a | 636,16 € | 10.178,63 € |
| GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO/A | | |
| Director/a | 1.246,60 € | 19.945,59 € |
| Jefe/a de división | 1.092,60 € | 17.481,53 € |
| Jefe/a administrativo | 972,83 € | 15.565,24 € |
| Secretario/a | 843,26 € | 13.492,19 € |
| Contable | 873,05 € | 13.968,76 € |
| Jefe/a sección administración | 898,07 € | 14.369,13 € |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Contable, cajero/a o taquimeca en idioma extranjero | 873,05 € | 13.968,76 € |
| Oficial/a admon u operador/a máquinas contables y de ordenador | 868,10 € | 13.889,65 € |
| Auxiliar admon o perforista de 1ª | 868,10 € | 13.889,65 € |
| Auxiliar admon o perforista de 2ª | 718,41 € | 11.494,53 € |
| Aspirante/a | 655,84 € | 10.493,44 € |
| Auxiliar de caja | 828,16 € | 13.250,51 € |
| Auxiliar mayor de caja | 868,09 € | 13.889,49 € |

| GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUX | | |
|---|----------|-------------|
| Jefe/a de sección de servicio | 873,05 € | 13.968,76 € |
| Dibujante/a | 935,44 € | 14.967,10 € |
| Escaparatista | 868,10 € | 13.889,65 € |
| Ayudante/a de montaje | 828,16 € | 13.250,51 € |
| Delineante/a | 898,10 € | 14.369,61 € |
| Visitador/a | 898,10 € | 14.369,61 € |
| Rotulista | 828,28 € | 13.252,45 € |
| Cortador/a | 898,10 € | 14.369,61 € |
| Ayudante de cortador/a | 822,02 € | 13.152,36 € |
| Jefe/a de taller | 898,10 € | 14.369,61 € |
| Profesional de oficio de 1ª | 868,10 € | 13.889,65 € |
| Profesional de oficio de 2ª | 828,16 € | 13.250,51 € |
| Capataz | 828,16 € | 13.250,51 € |
| Mozo/a especializado/a | 828,16 € | 13.250,51 € |
| Ascensorista | 748,37 € | 11.973,84 € |
| Telefonista | 748,37 € | 11.973,84 € |
| Mozo /a | 808,25 € | 12.931,99 € |
| Empaquetador/a | 748,37 € | 11.973,84 € |
| Carretilero/a | 868,10 € | 13.889,65 € |
| Operador/a de traspaletas | 828,16 € | 13.250,51 € |
| GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Conserje | 808,25 € | 12.931,99 € |
| Cobrador/a | 808,25 € | 12.931,99 € |
| Vigilante o sereno/a | 808,25 € | 12.931,99 € |
| Ordenanza o portero | 808,25 € | 12.931,99 € |
| Personal de limpieza (por hora) | 8,04 € | |
| PLUSES | | |
| Transporte | 39,29 € | |
| Quebranto de Moneda, Mensual | 20,21 € | |

| TABLAS SALARIALES 2018 (2% SOBRE TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2017) | | |
|---|------------------------|----------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
| GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO | | |
| Titulado/a grado superior | 1.144,96 € | 18.319,28 € |
| Titulado/a grado medio | 954,22 € | 15.267,60 € |
| Ayudante técnico sanitario/a | 954,22 € | 15.267,60 € |
| GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director/a | 1.272,24 € | 20.355,86 € |
| Jefe/a de división | 1.114,45 € | 17.831,16 € |
| Jefe/a de personal | 1.081,40 € | 17.302,41 € |
| Jefe/a de compras | 1.081,40 € | 17.302,41 € |
| Jefe/a de ventas | 1.088,12 € | 17.409,94 € |
| Encargado/a general | 1.088,12 € | 17.409,94 € |
| Jefe/a de sucursal y de supermercado | 954,15 € | 15.266,44 € |
| Jefe/a de grupo | 954,15 € | 15.266,44 € |
| Jefe/a de sección mercantil | 890,51 € | 14.248,13 € |
| Encargado/a estable, vendedor/a, comprador/a, subastador/a | 890,51 € | 14.248,13 € |
| Intérprete | 885,47 € | 14.167,44 € |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| Viajante | 885,47 € | 14.167,44 € |
| Corredor de plaza | 885,47 € | 14.167,44 € |
| Dependiente/a 1ª | 885,47 € | 14.167,44 € |
| Dependiente/a 2ª | 844,71 € | 13.515,36 € |

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|--|-----------------|---------------|
| Dependiente/a mayor | 972,82 € | 15.565,15 € |
| Ayudante/a | 732,78 € | 11.724,42 € |
| Aspirante | 668,96 € | 10.703,31 € |
| Aprendiz/a | 648,89 € | 10.382,20 € |
| GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director/a | 1.271,53 € | 20.344,50 € |
| Jefe/a de división | 1.114,45 € | 17.831,16 € |
| Jefe/a administrativo | 992,28 € | 15.876,54 € |
| Secretario/a | 860,13 € | 13.762,03 € |
| Contable | 890,51 € | 14.248,13 € |
| Jefe/a sección admon | 916,03 € | 14.656,51 € |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Contable, cajero/a o taquimeca en idioma extranjero | 890,51 € | 14.248,13 € |
| Oficial/a admon u operador/a máquinas contables y de ordenador | 885,47 € | 14.167,44 € |
| Auxiliar admon o perforista de 1ª | 885,47 € | 14.167,44 € |
| Auxiliar admon o perforista de 2ª | 732,78 € | 11.724,42 € |
| Aspirante/a | 668,96 € | 10.703,31 € |
| Auxiliar de caja | 844,72 € | 13.515,52 € |
| Auxiliar mayor de caja | 885,46 € | 14.167,28 € |
| GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUX | | |
| Jefe/a de sección de servicio | 890,51 € | 14.248,13 € |
| Dibujante/a | 954,15 € | 15.266,44 € |
| Escaparatasta | 885,47 € | 14.167,44 € |
| Ayudante/a de montaje | 844,72 € | 13.515,52 € |
| Delineante/a | 916,06 € | 14.657,01 € |
| Visitador/a | 916,06 € | 14.657,01 € |
| Rotulista | 844,84 € | 13.517,50 € |
| Cortador/a | 916,06 € | 14.657,01 € |
| Ayudante/a de cortador | 838,46 € | 13.415,40 € |
| Jefe/a de taller | 916,06 € | 14.657,01 € |
| Profesional de oficio de 1ª | 885,47 € | 14.167,44 € |
| Profesional de oficio de 2ª | 844,72 € | 13.515,52 € |
| Capataz | 844,72 € | 13.515,52 € |
| Mozo/a especializado | 844,72 € | 13.515,52 € |
| Ascensorista | 763,33 € | 12.213,32 € |
| Telefonista | 763,33 € | 12.213,32 € |
| Mozo/a | 824,41 € | 13.190,63 € |
| Empaquetador/a | 763,33 € | 12.213,32 € |
| Carretillero/a | 885,47 € | 14.167,44 € |
| Operador/a de traspaletas | 844,72 € | 13.515,52 € |
| GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Conserje | 824,41 € | 13.190,63 € |
| Cobrador/a | 824,41 € | 13.190,63 € |
| Vigilante/a o sereno/a | 824,41 € | 13.190,63 € |
| Ordenanza o portero/a | 824,41 € | 13.190,63 € |
| Personal de limpieza (por hora) | 8,04 € | |
| PLUSSES | | |
| Transporte | 40,07 € | |
| Quebranto de Moneda, Mensual | 20,61 € | |

| TABLAS SALARIALES 2019 | | |
|--|------------------------|----------------------|
| (2% SOBRE TABLAS SALARIALES 2018) | | |
| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
| GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO | | |
| Titulado/a grado superior | 1.167,85 € | 18.685,67 € |
| Titulado/a grado medio | 973,31 € | 15.572,95 € |
| Ayudante/a técnico sanitario | 973,31 € | 15.572,95 € |
| GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director/a | 1.297,69 € | 20.762,98 € |
| Jefe/a de división | 1.136,74 € | 18.187,78 € |
| Jefe/a de personal | 1.103,03 € | 17.648,46 € |
| Jefe/a de compras | 1.103,03 € | 17.648,46 € |
| Jefe/a de ventas | 1.109,88 € | 17.758,14 € |
| Encargado/a general | 1.109,88 € | 17.758,14 € |
| Jefe/a de sucursal y de supermercado | 973,24 € | 15.571,77 € |
| Jefe/a de grupo | 973,24 € | 15.571,77 € |
| Jefe/ de sección mercantil | 908,32 € | 14.533,10 € |
| Encargado/a estable, vendedor/a, comprador/a, subastador/a | 908,32 € | 14.533,10 € |
| Intérprete | 903,17 € | 14.450,79 € |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| Viajante/a | 903,17 € | 14.450,79 € |
| Corredor/a de plaza | 903,17 € | 14.450,79 € |
| Dependiente/a 1ª | 903,17 € | 14.450,79 € |
| Dependiente/a 2ª | 861,60 € | 13.785,66 € |
| Dependiente/a mayor | 992,28 € | 15.876,46 € |
| Ayudante/a | 747,43 € | 11.958,91 € |
| Aspirante/a | 682,34 € | 10.917,37 € |
| Aprendiz/a | 661,87 € | 10.589,85 € |
| GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director/a | 1.296,96 € | 20.751,39 € |
| Jefe/a de división | 1.136,74 € | 18.187,78 € |
| Jefe/a administrativo/a | 1.012,13 € | 16.194,07 € |
| Secretario/a | 877,33 € | 14.037,27 € |
| Contable | 908,32 € | 14.533,10 € |
| Jefe/a sección admon | 934,35 € | 14.949,64 € |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Contable, cajero/a o taquimeca en idioma extranjero | 908,32 € | 14.533,10 € |
| Oficial/a admon u operador/a máquinas contables y de ordenador | 903,17 € | 14.450,79 € |
| Auxiliar admon o perforista de 1ª | 903,17 € | 14.450,79 € |
| Auxiliar admon o perforista de 2ª | 747,43 € | 11.958,91 € |
| Aspirante/a | 682,34 € | 10.917,37 € |
| Auxiliar de caja | 861,61 € | 13.785,83 € |
| Auxiliar mayor de caja | 903,16 € | 14.450,63 € |
| GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUX | | |
| Jefe/a de sección de servicio | 908,32 € | 14.533,10 € |
| Dibujante/a | 973,24 € | 15.571,77 € |
| Escaparatista | 903,17 € | 14.450,79 € |
| Ayudante/a de montaje | 861,61 € | 13.785,83 € |
| Delineante/a | 934,38 € | 14.950,15 € |
| Visitador/a | 934,38 € | 14.950,15 € |
| Rotulista | 861,74 € | 13.787,85 € |
| Cortador | 934,38 € | 14.950,15 € |
| Ayudante/a de cortador | 855,23 € | 13.683,71 € |
| Jefe/a de taller | 934,38 € | 14.950,15 € |
| Profesional de oficio de 1ª | 903,17 € | 14.450,79 € |
| Profesional de oficio de 2ª | 861,61 € | 13.785,83 € |
| Capataz | 861,61 € | 13.785,83 € |
| Mozo/a especializado/a | 861,61 € | 13.785,83 € |
| Ascensorista | 778,60 € | 12.457,59 € |
| Telefonista | 778,60 € | 12.457,59 € |
| Mozo /a | 840,90 € | 13.454,44 € |
| Empaquetador/a | 778,60 € | 12.457,59 € |
| Carretillero/a | 903,17 € | 14.450,79 € |
| Operador/a de traspaletas | 861,61 € | 13.785,83 € |

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|--------------------------------------|-----------------|---------------|
| GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Conserje | 840,90 € | 13.454,44 € |
| Cobrador/a | 840,90 € | 13.454,44 € |
| Vigilante/a o sereno/a | 840,90 € | 13.454,44 € |
| Ordenanza o portero/a | 840,90 € | 13.454,44 € |
| Personal de limpieza (por hora) | 8,04 € | |
| PLUSSES | | |
| Transporte | 40,88 € | |
| Quebranto de Moneda, Mensual | 21,02 € | |

Para las categorías profesionales, que no perciban otros complementos salariales, contenidos en convenio o contrato laboral, o que percibiéndolos, no alcanzaran la cantidad anual de 12.600 euros, fijada por el Real Decreto 1462/2018 de 21 de Diciembre; el salario anual para dichas categorías será de 12.600 euros.

| TABLAS SALARIALES 2020 (2% SOBRE TABLAS SALARIALES 2019) | | |
|---|-----------------|---------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
| GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO | | |
| Titulado/a grado superior | 1.191,21 € | 19.059,38 € |
| Titulado/a grado medio | 992,78 € | 15.884,41 € |
| Ayudante/a técnico sanitario | 992,78 € | 15.884,41 € |
| GRUPO II.- PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director/a | 1.323,64 € | 21.178,24 € |
| Jefe/a de división | 1.159,47 € | 18.551,54 € |
| Jefe/a de personal | 1.125,09 € | 18.001,43 € |
| Jefe/a de compras | 1.125,09 € | 18.001,43 € |
| Jefe/a de ventas | 1.132,08 € | 18.113,30 € |
| Encargado/a general | 1.132,08 € | 18.113,30 € |
| Jefe/a de sucursal y de supermercado | 992,70 € | 15.883,21 € |
| Jefe/a de grupo | 992,70 € | 15.883,21 € |
| Jefe/a de sección mercantil | 926,48 € | 14.823,76 € |
| Encargado/a estable, vendedor/a, comprador/a, subastador/a | 926,48 € | 14.823,76 € |
| Intérprete | 921,24 € | 14.739,81 € |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| Viajante | 921,24 € | 14.739,81 € |
| Corredor/a de plaza | 921,24 € | 14.739,81 € |
| Dependiente/a 1ª | 921,24 € | 14.739,81 € |
| Dependiente/a 2ª | 878,84 € | 14.061,38 € |
| Dependiente/a mayor | 1.012,12 € | 16.193,99 € |
| Ayudante/a | 762,38 € | 12.198,09 € |
| Aspirante/a | 695,98 € | 11.135,72 € |
| Aprendiz/a | 675,10 € | 10.801,64 € |
| GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO | | |
| Director/a | 1.322,90 € | 21.166,42 € |
| Jefe/a de división | 1.159,47 € | 18.551,54 € |
| Jefe/a administrativo | 1.032,37 € | 16.517,95 € |
| Secretario/a | 894,88 € | 14.318,02 € |
| Contable | 926,48 € | 14.823,76 € |
| Jefe/a sección admon | 953,04 € | 15.248,63 € |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Contable, cajero/a o taquimeca en idioma extranjero | 926,48 € | 14.823,76 € |
| Oficial/a admon u operador/a máquinas contables y de ordenador | 921,24 € | 14.739,81 € |
| Auxiliar admon o perforista de 1ª | 921,24 € | 14.739,81 € |
| Auxiliar admon o perforista de 2ª | 762,38 € | 12.198,09 € |
| Aspirante/a | 695,98 € | 11.135,72 € |
| Auxiliar de caja | 878,85 € | 14.061,55 € |
| Auxiliar mayor de caja | 921,23 € | 14.739,64 € |

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|---------------|
| GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUX | | |
| Jefe/a de sección de servicio | 926,48 € | 14.823,76 € |
| Dibujante/a | 992,70 € | 15.883,21 € |
| Escaparatista | 921,24 € | 14.739,81 € |
| Ayudante/a de montaje | 878,85 € | 14.061,55 € |
| Delineante/a | 953,07 € | 15.249,15 € |
| Visitador/a | 953,07 € | 15.249,15 € |
| Rotulista | 878,98 € | 14.063,60 € |
| Cortador/a | 953,07 € | 15.249,15 € |
| Ayudante/a de cortador | 872,34 € | 13.957,38 € |
| Jefe/a de taller | 953,07 € | 15.249,15 € |
| Profesional de oficio de 1ª | 921,24 € | 14.739,81 € |
| Profesional de oficio de 2ª | 878,85 € | 14.061,55 € |
| Capataz | 878,85 € | 14.061,55 € |
| Mozo/a especializado/a | 878,85 € | 14.061,55 € |
| Ascensorista | 794,17 € | 12.706,74 € |
| Telefonista | 794,17 € | 12.706,74 € |
| Mozo/a | 857,72 € | 13.723,53 € |
| Empaquetador/a | 794,17 € | 12.706,74 € |
| Carretillero/a | 921,24 € | 14.739,81 € |
| Operador/a de traspaletas | 878,85 € | 14.061,55 € |
| GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Conserje | 857,72 € | 13.723,53 € |
| Cobrador/a | 857,72 € | 13.723,53 € |
| Vigilante/a o sereno/a | 857,72 € | 13.723,53 € |
| Ordenanza o portero/a | 857,72 € | 13.723,53 € |
| Personal de limpieza (por hora) | 8,04 € | |
| PLUSES | | |
| Transporte | 41,70 € | |
| Quebranto de Moneda, Mensual | 21,44 € | |

Para las categorías profesionales que no perciban otros complementos salariales, contenidos en el convenio colectivo o contrato laboral, o que percibiéndolos, no alcanzaran la cantidad anual que se establezca como Salario Mínimo Interprofesional para 2020; el salario anual para dichas categorías será dicho Salario Mínimo Interprofesional.