

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2025/4277 *Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio en General de la Provincia de Jaén, años 2025, 2026 y 2027.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos

Expediente: 23/01/0067/2025

Código Convenio: 23101495012017

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de “Comercio en General” de la Provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 29 de julio de 2025, aprobado que fue por la Comisión Negociadora el día 21/07/2025, constituida con fecha 13/02/2025, y de conformidad con lo establecido 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, *Acuerda:*

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 16 de septiembre de 2025.
La Delegada Territorial
Ana Belén Mata Soria

Asistentes

Representación empresarial:

- Comercio Jaén:
 - D. Aquilino Duque Duque
 - D. Álvaro García Castilla
 - D. Francisco Gutiérrez Ordóñez
 - D. Juan de la Chica Montoro
 - D. José Carlos Mesa Valle
 - D. Francisco Gutiérrez Jiménez
 - D. Jesús Espinosa de los Monteros Choza
 - D. Bruno García Pérez (asesor)

Representación social:

- FeSMC-UGT-JAÉN:
 - D. Jesús David Dueñas Ortega
 - D. Javier F. Lacarra Rodríguez

Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 10,30 horas del día 21 de julio de 2025, se reúnen las personas indicadas al margen en la sede social de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio en General de la provincia de Jaén, designados respectivamente por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) y por la Central Sindical FeSMC-UGT (Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores).

Abierto el acto, todos los asistentes se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora y delegan al mismo tiempo en el Secretario General de Comercio Jaén y asesor de la representación empresarial, D. Bruno García Pérez, a fin de que eleve el presente acuerdo a la Autoridad Laboral competente al objeto de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

El proceso de negociación del convenio colectivo se inició con la Constitución de la Mesa Negociadora el pasado 13 de febrero de 2025, habiéndose celebrado reuniones de la Comisión Negociadora los días 14 y 28 de marzo, 11 de abril, 15 de mayo, 12 de junio y 21 de julio, día en la que la Comisión Negociadora llega a la aprobación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio en General de la provincia de Jaén para los años 2025, 2026 y 2027, articulado que se estructura en una parte de aplicación común al comercio en general (Capítulos I al XI y Disposiciones finales), en una parte de articulado de aplicación específica para los distintos subsectores de comercio (alimentación, calzado, materiales de construcción, mueble, papel, textil y actividades comerciales diversas) y en las Tablas Salariales para cada uno de estos subsectores.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión, siendo las 11,30 horas del día al principio indicado extendiéndose de ella la presenta acta que, previa su lectura y conformidad al contenido de la misma, es firmada, al igual que las tablas de salarios, por todos los asistentes.

Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio en General de la Provincia de Jaén, Años 2025, 2026 y 2027

Índice

Articulado de Aplicación Común al Comercio en General

Capítulo I: Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Determinación de las Partes Firmantes.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial.

Artículo 3º.- Ámbito y Encuadramiento Funcional

Artículo 4º.- Ámbito Personal.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal, Vigencia y Denuncia.

Artículo 6º.- Condiciones más Beneficiosas, Absorción y Compensación.

Artículo 7º.- Legislación Supletoria.

Artículo 8º.- Vinculación a la Totalidad

Capítulo II: Organización del Trabajo

Artículo 9º.- Organización del Trabajo.

Artículo 10º.- Movilidad Funcional

Capítulo III: Contratación de Trabajadores y Finiquito

Artículo 11º.- Contratación y Finiquito.

Artículo 12º.- Contratos Indefinidos.

Artículo 13º.- Contrato de Duración Determinada

Artículo 14º.- Contratos Formativos.

14.1. Contrato de Formación en Alternancia

14.2. Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional

Artículo 15º.- Contratación de Personas con Discapacidad.

Artículo 16º.- Contrato Fijo-Discontinuo

Artículo 17º.- Contrato a Tiempo Parcial.

Capítulo IV: Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 18º.- Jornada.

Artículo 19º.- Desconexión Digital.

Artículo 20º.- Horas Extraordinarias.

Artículo 21º.- Vacaciones.

Artículo 22º.- Tardes de Descanso en Fiestas.

Artículo 23º.- Domingos y Festivos.

Artículo 24º.- Plus de Nocturnidad

Capítulo V: Condiciones Económicas

Artículo 25º.- Salario Base y Salario Mínimo del Sector

Artículo 26º.- Complementos por Permanencia en la Empresa.

Artículo 27º.- Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 28º.- Desplazamientos y Dietas.

Capítulo VI: Mejoras Sociales

Artículo 29º.- Incapacidad Temporal (IT). Enfermedad y Accidente.

Artículo 30º.- Póliza de Seguro

Artículo 31º.- Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas por razón de sexo.

Artículo 32º.- Planes de Igualdad y Protocolo para la Prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual.

Artículo 33º.- Igualdad y no Discriminación LGTBI

Artículo 34º.- Igualdad de Oportunidades y no Discriminación de Personas con Discapacidad

Artículo 35º.- Protección de Datos Personales y Derechos Digitales.

Artículo 36º.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.

Capítulo VII: Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 37º.- Permisos y Licencias.

Artículo 38º.- Licencias no Retribuidas

Artículo 39º.- Excedencias.

Capítulo VIII: Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 40º.- Ropa de Trabajo.

Artículo 41º.- Reconocimientos Médicos.

Capítulo IX: Materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

Artículo 42º.- Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43º.- Servicio de Prevención

Artículo 44º.- Delegado de Medio Ambiente

Capítulo X: Garantías Sindicales

Artículo 45º.- Acción Sindical.

Artículo 46º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Capítulo XI: Régimen Disciplinario

Artículo 47º.- Faltas y Sanciones.

Artículo 48º.- Faltas Leves.

Artículo 49º.- Faltas Graves.

Artículo 50º.- Faltas Muy Graves.

Artículo 51º.- Graduación de las Sanciones.

Disposiciones Finales

Primera.- Comisión Paritaria.

Segunda.- Cláusula de Inaplicación del Convenio

Tercera.- Adaptación al Sistema de Clasificación Profesional

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio de Alimentación

Art. 1.- Jornada

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria

Art. 3.- Vacaciones

Art. 4.- Descanso en Fiestas

Art. 5.- Plus Convenio

Art. 6.- Plus de Carga y Descarga

Art. 7.- Plus Trabajo en Cámaras Frigoríficas

Art. 8.- Ropa de Trabajo

Art. 9.- Incapacidad Temporal (IT).

Art. 10.- Crédito Horario Sindical

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio del Calzado

Art. 1.- Jornada

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria

Art. 3.- Vacaciones

Art. 4.- Descanso en Fiestas

Art. 5.- Fomento a la Cultura

Art. 6.- Incapacidad Temporal (IT).

Art. 7.- Crédito Horario Sindical

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio de Materiales de Construcción

Art. 1.- Jornada

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria

Art. 3.- Vacaciones

Art. 4.- Descanso en Fiestas

Art. 5.- Gratificación Convenio

Art. 6.- Bolsa de Vacaciones

Art. 7.- Prima de Asistencia

Art. 8.- Prima a Conductores

Art. 9.- Ayuda Escolar

Art. 10.- Ropa de Trabajo

Art. 11.- Incapacidad Temporal (IT)

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio del Mueble

- Art. 1.- Jornada
- Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria
- Art. 3.- Vacaciones
- Art. 4.- Gratificación Convenio
- Art. 5.- Plus Convenio
- Art. 6.- Prendas de Trabajo

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio del Papel

- Art. 1.- Jornada
- Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria
- Art. 3.- Vacaciones
- Art. 4.- Descanso en Fiestas
- Art. 5.- Gratificación Convenio
- Art. 6.- Plus Convenio
- Art. 7.- Incapacidad Temporal (IT)

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio Textil

- Art. 1.- Jornada
- Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria
- Art. 3.- Vacaciones
- Art. 4.- Descanso en Fiestas
- Art. 5.- Fomento a la Cultura
- Art. 6.- Incapacidad Temporal (IT).
- Art. 7.- Crédito Horario Sindical
- Art. 8.- Descanso Semanal
- Art. 9.- Descanso en la tarde del sábado

Articulado de Aplicación Específica para Actividades Comerciales Diversas

- Art. 1.- Jornada
- Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria
- Art. 3.- Vacaciones
- Art. 4.- Plus Convenio
- Art. 5.- Incapacidad Temporal (IT)

Anexo I. Subsector de Comercio de Alimentación. Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027.

Anexo II. Subsector de Comercio del Calzado. Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027.

Anexo III. Subsector Comercio de Materiales de Construcción. Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027.

Anexo IV. Subsector de Comercio del Mueble. Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027.

Anexo V. Subsector de Comercio del Papel. Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027.

Anexo VI. Subsector de Comercio Textil. Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027.

Anexo VII. Subsector de Actividades Comerciales Diversas. Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027.

**Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio en General de la Provincia de Jaén,
Años 2025, 2026 y 2027**

Articulado de Aplicación Común al Comercio en General

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Determinación de las Partes Firmantes.

Este Convenio Colectivo se pacta de una parte entre la Federación Empresarial Jiennense

de Comercio y Servicios (Comercio Jaén), y de otra el Sindicato Provincial de Jaén de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT JAÉN), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar y firmar el presente convenio.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Jaén, aún cuando las empresas titulares de los mismos tengan su domicilio social fuera de ésta.

Artículo 3º.- Ámbito y Encuadramiento Funcional.

3.1 Ámbito funcional:

El presente convenio obliga a todas las empresas, con establecimiento mercantil abierto, dedicadas al comercio de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, de manera exclusiva, principal o predominante. en concreto y entre otras, de forma expresa se incluyen comercio de alimentación, comercio textil, comercio del calzado, comercio del mueble, comercio del papel, juguete y regalo, comercio de materiales de construcción y comercio diverso, no regulado por convenio de empresa o de sector estatal.

También están afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen actividades o tareas reguladas en este convenio y prestadas en cualquier empresa sujeta al ámbito funcional de este convenio colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar las condiciones contenidas en el presente convenio.

A título orientativo forman parte del ámbito funcional de este convenio los siguientes CNAE's: 4624, 4631, 4632, 4633, 4634, 4635, 4636, 4637, 4638, 4639, 4641, 4642, 4644, 4647, 4649, 4665, 4673, 4676, 4690, 4711, 4719, 4721, 4722, 4723, 4725, 4726, 4729, 4751, 4753, 4759, 4761, 4763, 4764, 4765, 4771, 4772, 4775, 4776 (excepto flores y plantas), 4778, 4779.

Queda excluido del ámbito del presente convenio las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial, para Comercio de Metal y Electricidad de la provincia de Jaén como son los concesionarios de vehículos, recambios, suministros industriales, ferretería, muebles de oficina metálicos, etc.

3.2. Encuadramiento funcional:

Habrà de observarse con precisión por las empresas incluidas en el ámbito funcional el correcto encuadramiento en el subsector del mismo que le corresponda, que vendrà determinado, en el caso de que se realicen actividades de venta de distintos subsectores, por aquel que sea principal o mayoritario.

Artículo 4º.- Ámbito Personal.

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

Quedan excluidos expresamente del mismo, el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal, Vigencia y Denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su presentación en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2025, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2027.

No obstante lo anterior, a fin de evitar vacío normativo, que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia el presente convenio colectivo se mantendrá en vigor en su totalidad hasta que no sea sustituido por otro posterior.

Artículo 6º.- Condiciones más Beneficiosas, Absorción y Compensación.

Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio tienen carácter de absorbibles por cualquier mejora establecida o que en el futuro pueda establecerse, cualquiera que sea su denominación y forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo o por disposiciones legales o normas de obligado cumplimiento de fecha posterior.

Artículo 7º.- Legislación Supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 8º.- Vinculación a la Totalidad.

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora en el término máximo de 3 meses a contar desde la firmeza de la sentencia negociará para dar solución a la cuestión planteada.

Así mismo, en el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los artículos contenidos en el presente convenio, sólo quedará anulado el articulado o parte del articulado afectado, manteniéndose la eficacia del resto del articulado. Si se diese este supuesto, las partes signatarias del convenio se reunirán igualmente en el plazo máximo de 3 meses, en Comisión Negociadora para su subsanación.

Si transcurrido el plazo anterior no se llegara a un acuerdo, las partes se comprometen a someter la discrepancia al servicio de arbitraje establecido por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía.

Capítulo II
Organización del Trabajo

Artículo 9º.- Organización del Trabajo.

Corresponde a la dirección de la empresa con facultad exclusiva, la dirección, práctica y organización del trabajo, si bien, en la organización y distribución del mismo, se consultará el parecer del Delegado de Personal si lo hubiere o de los trabajadores de la misma.

Artículo 10º.- Movilidad Funcional.

Dado que las empresas de este sector suelen ser pequeñas, y con el objeto de obtener una mejor organización del trabajo, se establece que el empresario, en empresas de hasta 5 trabajadores, tiene facultad para encomendar al trabajador de forma provisional y cuando las circunstancias del trabajo así lo determinen, cometidos de otras categorías siempre y cuando estén encuadradas en el mismo Grupo profesional y excepcionalmente de otro Grupo. En este último caso por el tiempo necesario e imprescindible. En ambos casos se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores, con anterioridad a la adopción de la medida, acreditándolo de forma suficiente y donde no exista representación legal de los trabajadores se dará cuenta a la persona afectada.

En el caso de que las funciones atribuidas correspondan a categorías superiores, se abonarán las diferencias salariales existentes entre ambas categorías por el tiempo en que se hayan ejercido estas funciones. en caso de que las funciones atribuidas correspondan a categorías inferiores se respetará totalmente el salario correspondiente a la categoría superior, y tan solo podrá llevarse a cabo por el tiempo indispensable.

Capítulo III
Contratación de Trabajadores y Finiquito

Artículo 11º.- Contratación y Finiquito.

1. las empresas entregarán en el momento de comienzo de la relación laboral al personal contratado el reporte del alta en el INSS y en el plazo máximo de 10 días entregará la copia del contrato laboral formalizado.
2. el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Artículo 12º.- Contratos Indefinidos.

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las

empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 13º.- Contrato de Duración Determinada.

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

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de un año. En caso de que este contrato se hubiera concertado por una duración inferior al año, podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º.- Contratos Formativos.

14.1. Contrato de Formación en Alternancia

La retribución en los contratos para la formación en alternancia será el 60% el primer año y el 75% el segundo año respecto de la retribución del Grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente establecido para cada subsector y en proporción al tiempo de trabajo. En todo caso esta retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

14.2. Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional

La retribución en los contratos para la obtención de la práctica profesional será el 60% respecto de la retribución del Grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente establecido para cada subsector y en proporción al tiempo de trabajo. En todo caso esta retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración de este contrato no podrá exceder de un año.

El periodo de prueba no podrá exceder de tres meses.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º.- Contratación de Personas con Discapacidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

Artículo 16º.- Contrato Fijo-Discontinuo.

Para el llamamiento de las personas fijas-discontinuas por parte de la empresa se tendrá en cuenta como criterios objetivos y formales la categoría profesional que necesite la empresa y la antigüedad de la persona trabajadora.

En todo caso, el llamamiento, deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Deberán realizarse hasta 3 llamamientos.

El llamamiento podrá realizarse a través de cualquier contacto facilitado por el trabajador, email, whatsapp,...

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17º.- Contrato a Tiempo Parcial.

1. el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo.

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La jornada de los trabajadores 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 del apartado 2 del presente artículo.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

El salario se fijará y abonará mensualmente, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo, de igual función y categoría.

2. Dentro de las horas complementarias se establece una distinción entre las pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos que tengan una duración indefinida y que, como su denominación indica, son de realización voluntaria para el trabajador.

Sólo cabe la realización de horas complementarias si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de al menos diez horas semanales.

El personal contratado deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

En caso de que estos contratos a tiempo parcial sobrepasen durante tres años la jornada anual pactada en el contrato inicial como jornada ordinaria, utilizando horas complementarias o incrementos temporales de horas de contrato, se consolidará para el siguiente año el 50% de la media de horas utilizadas por ambos conceptos en estos tres años.

a) Horas complementarias pactadas.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 45 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, 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 37.5 del ET.
- por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en este convenio. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

b) Horas complementarias voluntarias.

Sólo podrán realizarse en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una

jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. la empresa podrá ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

El personal a tiempo parcial tendrá derecho a un periodo de vacaciones anuales de igual número de días naturales que los que correspondan al personal a tiempo completo en proporción a los meses trabajados.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. a tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Capítulo IV
Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 18º.- Jornada.

La jornada de trabajo será la establecida en el articulado de aplicación específica para cada subsector.

La dirección de la empresa está obligada anualmente a elaborar el calendario laboral debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo. Para ello, previamente, deberá consultar a los representantes de los trabajadores, quienes tienen derecho a emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

Cuando exista una distribución irregular de la jornada habrá de tenerse en cuenta que la prolongación de la jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, guarda legal, embarazo o períodos de lactancia.

En los casos de distribución irregular de la jornada, el período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará siempre que no coincida con períodos punta de producción y que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

A efectos de control del número de horas trabajadas, las empresas darán cumplimiento a lo establecido en los artículos 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que disponen, respectivamente:

- Artículo 34.9: "La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. La empresa conservará los registros a los que se refiere este apartado durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y

de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

- Artículo 35.5: "A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

Horario en fiestas: Sin que ello implique reducción de la jornada ordinaria, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, entre la empresa y los trabajadores, se podrá establecer un horario especial, de 9:00 a 15:00 horas, para los días en que se celebre la Feria y Fiestas de la localidad.

Artículo 19º.- Desconexión Digital.

Las empresas y el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio reconocen el derecho a la desconexión digital, garantizando que fuera del horario laboral no existirá obligación de atender comunicaciones profesionales por ningún medio, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2021, las empresas estarán obligadas a elaborar, con la participación de la representación legal de los trabajadores, un protocolo interno de desconexión digital y definir procedimientos de control y comunicación.

El protocolo deberá ser público y accesible para toda la plantilla y podrá revisarse periódicamente para adaptarlo a las nuevas realidades tecnológicas y organizativas.

Artículo 20º.- Horas Extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias los excesos que se produzcan en el horario de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral.

El valor económico de la Hora Extraordinaria será el establecido para cada uno de los subsectores de comercio en el articulado de aplicación específica.

En todo caso, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la determinación económica de la hora extraordinaria.

Artículo 21º.- Vacaciones.

El personal de las empresas afectadas por este convenio disfrutará de los días de vacaciones establecidos en el articulado de aplicación específica para cada subsector, preferentemente en los meses de verano, de junio a septiembre inclusive.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, siempre que no supere el 50% de la plantilla los solicitantes del mismo periodo.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma partida siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, debiendo conocerse por el trabajador las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su

disfrute.

Artículo 22º.- Tardes de Descanso en Fiestas.

Serán las tardes establecidas para cada subsector en su articulado de aplicación específica y se disfrutarán preferentemente en las fiestas locales, Semana Santa o Navidad.

A los efectos establecidos en este artículo se entenderá el comienzo del descanso de tarde con el cierre del mediodía y para establecimientos de actividad ininterrumpida el descanso de tarde comenzará desde las 15:00 horas.

Artículo 23º.- Domingos y Festivos.

En el caso de apertura consecutiva de Domingos y/o festivos autorizados, el personal no podrá trabajar más de tres consecutivos, debiendo, en consecuencia, descansar uno de cada cuatro domingos y/o festivos consecutivos que el establecimiento aperture, y ello salvo que voluntariamente el trabajador decida trabajar sin hacer uso del referido descanso o que las personas hayan sido contratadas específicamente para ello.

En el caso de apertura de domingos y/o festivos autorizados se establece la siguiente compensación con importe fijo, que tendrá naturaleza salarial, en función de los domingos y festivos trabajados a jornada completa según la siguiente escala:

- a) Hasta 7 domingos o festivos al año trabajados: 40 € por cada domingo o festivo trabajado y descanso de una hora por cada hora trabajada.
- b) Desde el 8º al 12º domingos o festivos al año trabajados: 70 € por cada domingo o festivo trabajado y descanso de una hora por cada hora trabajada.
- c) Desde el 13º domingos o festivos al año trabajados: 90 € por cada domingo o festivo trabajado y descanso de una hora por cada hora trabajada.

Esta compensación entrará en vigor a partir de la publicación del convenio en el BOP.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que sobre este asunto estén pactadas entre empresa y personal.

Artículo 24º.- Plus de Nocturnidad.

Los trabajos realizados entre 10 de la noche y 6 de la mañana tendrán un incremento de un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Capítulo V
Condiciones Económicas

Artículo 25º.- Salario Base y Salario Mínimo del Sector.

1) Salario Base

La tabla de salarios para el año 2025, que aparece recogida en los anexos, es la resultante de incrementar la del año 2024 de cada subsector en un 2,8%.

Los atrasos que se hayan podido generar desde el 1 de enero de 2025 a la fecha de publicación del presente texto en el BOP se abonarán como plazo máximo en la nómina siguiente a los 3 meses de publicación del convenio en el BOP.

La tabla de salarios para el año 2026 será el resultado de incrementar la del año 2025 en un 2,6% y que aparecen recogidas en los Anexos de Tablas Salariales que se acompañan al convenio.

La tabla de salarios para el año 2027 será el resultado de incrementar la del año 2026 en un 2,6% y que aparecen recogidas en los Anexos de Tablas Salariales que se acompañan al convenio.

El pago de la nómina se hará preferentemente por transferencia bancaria.

2) Salario Mínimo del Sector

Se establece un salario mínimo del sector coincidente con el SMI vigente en cada momento para el personal de la empresa que, con independencia de su categoría profesional, presten sus servicios en jornada laboral completa. Para aquellos otros trabajadores que tengan una jornada laboral inferior a la jornada completa, devengaran la parte proporcional de la citada cantidad del salario mínimo garantizado.

Dentro de la citada cantidad, quedan comprendidos los siguientes conceptos, si proceden según subsectores: Salario Base, parte proporcional de Pagas Extraordinarias, Gratificación convenio, Plus Convenio, Bolsa vacaciones, Plus de asistencia y Plus Compensatorio. Así como cualquier otro plus de naturaleza salarial que perciba el trabajador.

Artículo 26º.- Complementos por Permanencia en la Empresa.

Los beneficiarios que vinieran percibiendo cantidad alguna por este concepto lo mantendrán invariable, sin sujeción a modificación alguna, y hasta el momento de extinción del contrato del trabajador afectado.

Artículo 27º.- Gratificaciones Extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en:

Paga Extra de Julio: Salario base establecido para cada uno de los subsectores, más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere. El periodo de devengo será del 1 de enero al 30 de junio y se abonará en el mes de julio.

Paga Extra de Diciembre: Salario base establecido para cada uno de los subsectores, más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere. El periodo de devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará el 15 de diciembre.

Paga Extra de Marzo: Salario base establecido para cada uno de los subsectores, más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año.

Quienes ingresen o cesen en la empresa durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 28º.- Desplazamientos y Dietas.

El personal que por causa de su trabajo haya de desplazarse fuera de la localidad del lugar habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes o las cantidades fijas correspondientes a desplazamientos, dieta o media dieta que se pacte con la empresa.

Se entenderá por dieta completa cuando el trabajador con motivo del desplazamiento tenga que desayunar, comer, cenar y pernoctar fuera. y media dieta cuando no tenga que dormir fuera.

*Capítulo VI
Mejoras Sociales*

Artículo 29º.- Incapacidad Temporal (IT). Enfermedad y Accidente.

Se estará a lo dispuesto en el articulado de aplicación específica para cada subsector.

Artículo 30º.- Póliza de Seguro.

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a formalizar un seguro de accidentes de trabajo a favor de los trabajadores y por el tiempo que éstos mantengan una relación laboral con la misma, que venga a cubrir los siguientes riesgos y cuantías:

Fallecimiento: 30.000 €

Gran Invalidez: 30.000 €

Incapacidad Permanente Absoluta: 25.000 €

Incapacidad Permanente Total: 20.000 €

Incapacidad Permanente Parcial: Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital máximo indicado en este artículo.

Todas ellas como consecuencia de accidentes de trabajo al servicio de la empresa.

En ningún caso los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, podrán cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

Artículo 31º.- Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas por razón de sexo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los Grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Artículo 32º.- Planes de Igualdad y Protocolo para la Prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así:

- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad, siendo obligatorio el registro telemático de estos planes en el REGCON según el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Todas las empresas, indistintamente del número de trabajadores, han de elaborar un Manual de Protocolo de acoso en la empresa y los trabajadores tienen que estar formados en esta materia.

Artículo 33º.- Igualdad y no discriminación LGTBI.

En aplicación del Real Decreto 1026/2024, todas las empresas se comprometen a garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras el Plan de igualdad incluirá uno de LGTBI, que contendrá:

- a) Diagnóstico de posibles situaciones de discriminación.
- b) Medidas de prevención y actuación frente al acoso LGTBI.
- c) Formación y sensibilización de la plantilla.
- d) Revisión de procesos de selección, promoción y condiciones laborales para garantizar igualdad real.

Estas empresas de más de 50 personas trabajadoras designarán una persona o comisión de referencia para el seguimiento y consulta en materia LGTBI, asegurando confidencialidad y protección frente a represalias.

El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave o muy grave según el régimen disciplinario aplicable.

Artículo 34º.- Igualdad de oportunidades y no discriminación de personas con discapacidad.

En cumplimiento con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, la empresa garantiza la igualdad de trato y la no discriminación de las personas trabajadoras con discapacidad.

La empresa tomará las siguientes medidas:

- Accesibilidad: Adaptación de puestos de trabajo y espacios para facilitar la integración plena.
- Selección y promoción: Garantía de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, formación y promoción.
- Prevención del acoso: Medidas para prevenir y sancionar cualquier forma de acoso laboral hacia personas con discapacidad.
- Sensibilización: Programas de formación para promover un entorno inclusivo.

Artículo 35º.- Protección de Datos Personales y Derechos Digitales.

1. Protección de datos personales:

Las empresas garantizarán la protección de los datos personales de todas las personas trabajadoras, conforme al RGPD y la LOPDGDD 3/2018.

Los datos solo se tratarán con fines laborales legítimos y bajo principios de licitud, transparencia, minimización y seguridad.

Se informará claramente a las personas trabajadoras y se facilitará el ejercicio de sus derechos.

2. Derechos digitales en el ámbito laboral:

Se respetarán los derechos digitales, incluyendo:

- a) Desconexión digital fuera del horario laboral.
- b) Intimidad en el uso de dispositivos empresariales, con supervisión transparente.
- c) Uso limitado de videovigilancia y grabación de sonido por razones de seguridad o control

laboral.

d) Prohibición de grabaciones en zonas de descanso.

Artículo 36º.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Así, se conseguirá generar una cultura de implantación efectiva de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.

Para ello, se establece en el presente convenio la obligación por parte de las empresas de la realización, conforme a lo contenido en este artículo, de un "Programa o Plan anual de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales".

Este Programa de actividades de las empresas se podrá desarrollar a través de las siguientes vías:

- a) Asociativamente y de forma colectiva a través de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial.
- b) Individualmente por las empresas, bien de forma directa bien recurriendo a operadores externos en formación y consultoría suficientemente acreditados.

Para el caso de una ejecución individual y directa de las políticas sociales, las empresas contarán con algún integrante de la plantilla formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

Se acreditará la realización de estas actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Jaén, es decir la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén), que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

Comercio Jaén estará obligada a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas de información, asesoramiento y formación, incluidas sus actuaciones representativas, institucionales y de interlocución en materia de políticas sociales.

2. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma individual, acreditarán su realización de acuerdo al

siguiente procedimiento:

- Para el caso de ejecución individual y directa, acreditación de la existencia de una persona en la empresa que cuente con la formación de Técnico o Agente de Igualdad y que dispondrá de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas, que podrá ser acumulable trimestralmente.

- Para todos los casos de ejecución individual, ya sea directa o externalizada, presentación a la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, así como Memoria de las actividades realizadas a la finalización de cada anualidad, acompañada de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

Las empresas de nueva constitución dispondrán de un plazo de 3 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación de actividades a la Comisión Paritaria en el caso que realicen las mismas de manera individual, por sí mismas o de manera externalizada.

En todo caso, los Planes o Programas de actividades, ya se realicen de manera asociativa colectiva a través de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios o individualmente deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

- a) Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberán realizarse un mínimo de 15 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión al personal.
- b) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales, así como su cualificación y el mecanismo establecido para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.
- c) Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 4 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

En caso de que las empresas no acrediten la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales por alguna de las vías expuestas, deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del personal.

Capítulo VII

Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 37º.- Permisos y Licencias.

Para la aplicación correcta de los permisos y licencias retribuidos habrá de tenerse en cuenta lo siguiente:

- Si el hecho causante tiene lugar en día festivo, día no laborable o día de descanso, la

licencia comenzará el siguiente día laborable inmediato.

- Si el hecho causante tiene lugar en día laborable, y si el trabajador inicia la licencia antes del 50% de su jornada, dicho día computa como permiso, y si lo hace después del 50% ese día no computa como permiso.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados:

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El disfrute de este permiso podrá ejercerse en cualquier momento siempre que persista el hecho causante.

En caso de hospitalización el permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibe el alta médica.

b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará hasta cinco días.

c) 15 días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

d) 1 día por traslado de domicilio habitual. Si el traslado es a otra provincia el plazo será de dos días.

e) 1 día en caso de matrimonio, bautizo o comunión de hijos, hermanos o padres cuando éste sea en día laborable.

f) 1 día de asuntos propios. el trabajador a lo largo del año, previa solicitud con una semana de antelación, tendrá derecho de 1 día laborable por asuntos propios, día que se computará como jornada efectiva. Este día no podrá ser inmediatamente anterior o posterior a festivo ni en “puentes” ni unido a vacaciones u otras licencias. en todo caso no podrá solicitarse para el mismo día por más de un trabajador en centros de trabajo de hasta 10 trabajadores y del 10% de los trabajadores que conforman la plantilla en centros de trabajo de más de 10 trabajadores, salvo que exista acuerdo entre empresa y trabajadores.

g) el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

h) las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

En el caso de lactancia de forma acumulada habrá de solicitarse a la empresa referido permiso con quince días de antelación.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

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

k) el personal dispondrá del tiempo indispensable y como licencia retribuida, que habrá que justificarse por el facultativo, cuando por razón de enfermedad precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo, con un máximo de 35 horas al año.

l) Hasta cuatro días al año por ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor familiar o en caso de urgencias familiares imprevisibles que requieran la presencia inmediata del trabajador.

m) Un día laborable de libre disposición retribuido, siempre que la persona trabajadora no haya estado en el año anterior (1 de enero a 31 de diciembre) en situación de baja laboral por contingencias comunes; este día deberá ser solicitado con al menos siete 7 días naturales de antelación y su disfrute estará condicionado a las necesidades del servicio.

Artículo 38º.- Licencias no Retribuidas.

El personal comprendido en este convenio podrá disponer de una licencia no retribuida en los siguientes casos:

a) Licencia de tres meses máximo para atención y cuidado de hijos menores de 18 años, cónyuges o progenitores. Esta licencia se podrá solicitar una sola vez.

b) por el tiempo necesario para el cuidado de hijos menores de 15 años mientras estén

hospitalizados.

En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la misma empresa estas licencias podrán ser disfrutadas por uno sólo de ellos.

c) 15 días al año para llevar a cabo cuidados médicos de familiares hasta segundo grado de consanguinidad cuando se haya agotado previamente las posibles licencias retribuidas y las vacaciones.

Artículo 39º.- Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, y se concederá en los casos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa. Se concederá por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo por la misma persona trabajadora si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria conservará un sólo derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que existan o se produzcan en la empresa, siempre que lo solicite dentro del plazo previsto y cumpla los requisitos establecidos.

La empresa deberá responder a la solicitud de reingreso en un plazo máximo de dos meses desde su presentación. En caso de no existir vacante, la persona trabajadora podrá mantenerse en situación de excedencia con derecho preferente al reingreso durante un período máximo de un año adicional, finalizado el cual decaerá dicho derecho si no hubiera sido posible la reincorporación.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las excedencias especiales previstas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tales como las excedencias por cuidado de familiares, por violencia de género o violencia sexual, que se regirán por la legislación vigente.

Capítulo VIII
Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 40º.- Ropa de Trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el articulado de aplicación específica para cada subsector.

Artículo 41º.- Reconocimientos Médicos.

Los reconocimientos médicos generales serán voluntarios, realizándose una vez al año y con carácter individualizado según cada puesto de trabajo, excepto para aquellos puestos

que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, tengan el carácter de obligatorio.

Capítulo IX

Materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

Artículo 42º.- Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las Empresas del sector deberán tener elaborado el mapa de riesgos y Servicios de Prevención.

Las empresas formarán a los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos con arreglo a lo establecido por la Ley, esta formación será más intensa para los delegados de prevención y se realizará siempre en jornada laboral.

La Dirección de la empresa tendrá en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo y elaborará una política de prevención que tenga como principios los siguientes:

- Evaluar riesgos que se puedan evitar
- Evitar riesgos
- Combatir los riesgos en su origen
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y de influencia de los factores de trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar debida instrucción a los trabajadores

Se constituirá una Comisión de Prevención de Riesgos Laborales para lo cual se procederá a la designación de un representante por cada uno de los sindicatos firmantes y para todo el sector. Dichos representantes deberán ser miembros en su empresa del Comité de Empresa o Delegados de personal. Éstos dispondrán de un crédito de sesenta horas retribuidas al año para participar exclusivamente en las reuniones que convoque dicha Comisión. La representación empresarial la constituirá igual número a la representación sindical y será designada por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

En todo caso, la función exclusiva de la Comisión será la de reunirse para tratar asuntos relacionados con la materia en el ámbito de la negociación colectiva.

En cuanto a las condiciones de temperatura en los locales de trabajo es de aplicación actualmente el Real Decreto 486/1977, las guías actualizadas del INSST, así como al RDL 4/2023 sobre medidas ante episodios climatológicos extremos.

Artículo 43º.- Servicio de Prevención.

El Servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales puestos a disposición para realizar las actividades preventivas. Dicho servicio de Prevención cumplirá lo marcado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la Seguridad y la salud de los trabajadores.
- Determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.
- La información de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 44º.- Delegado de Medio Ambiente.

El Delegado de Prevención lo será, además, de Medio Ambiente en la empresa. Cumplirá las funciones de vigilancia, control y tendrá información de los planes que las empresas desarrollen en esta materia, en especial la seguridad del personal en sus puestos de trabajo con las funciones siguientes:

1. Diseño y aplicación de planes medio ambientales en materia de seguridad y formación para el personal.
2. Elaboración y determinación de planes para evaluar los riesgos medio ambientales que puedan afectar a la manipulación de sustancias contaminantes y emisión de materia nociva.
3. Información al personal referente a la seguridad medio ambiental en los puestos de trabajo.
4. Colaboración con las empresas para la creación de espacios seguros en los lugares de trabajo con la intervención, si fuese preciso, en la prestación de servicios y planes de emergencia.
5. La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos medio ambientales y contaminantes que se deriven del trabajo que se realiza.
6. Aplicación de la ley vigente, su vigilancia y adecuación a los puestos de trabajo y medios necesarios para que se creen puestos de trabajo seguros en materia medio ambiental, contaminación y manipulación de productos químicos y derivados.

Capítulo X
Garantías Sindicales

Artículo 45º.- Acción Sindical.

La empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades, el desarrollo de las actividades sindicales en las empresas, como información a los trabajadores afiliados, siempre que esta labor no interrumpa el normal desenvolvimiento de la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Artículo 46º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

A los trabajadores miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal se les reconocerán los derechos y garantías que en cada momento les conceda la legislación vigente.

Capítulo XI
Régimen Disciplinario

Artículo 47º.- Faltas y Sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 48º.- Faltas Leves.

- 1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.º el abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
- 8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.
- 9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
- 10.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 49º.- Faltas Graves.

- 1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- 2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
- 5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

- 6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos Administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
- 7.º Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
- 8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10.º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13.º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- 21.º El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. el uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22.º El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. a estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 50º.- Faltas Muy Graves.

- 1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3.º El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

- 4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
- 10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
- 11.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
- 13.º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
- 14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
- 15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
- 16.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
- 19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
- 20.º La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
- 21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 22.º La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. en todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. a estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.
- 23.º El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 51º.- Graduación de las Sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a

la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) el Grupo profesional del mismo.
- c) la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

Disposiciones Finales

Primera.- Comisión Paritaria.

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por hasta seis vocales de la representación empresarial y hasta seis vocales de la representación social.

Esta 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) la constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

e) Proponer la programación de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales para que puedan ser desarrolladas por las partes negociadoras del presente convenio.

f) Visar las actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por las empresas individualmente para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 36 “Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales”.

g) Ser informadas de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.

h) la intervención y mediación, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41.1 ET) o inaplicación del régimen salarial del convenio (art. 82.3 ET), cuando no exista representación legal de los trabajadores/as, con los procedimientos y plazos de actuación establecidos, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. Para ello podrán intervenir los representantes de las organizaciones sindicales en la comisión como interlocutores ante la empresa, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados/as. las discrepancias en el seno de la comisión o la imposibilidad de alcanzar acuerdos, podrán someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos, teniendo en cuenta los plazos fijados en los art. 41.6 y 86.3 del ET.

i) Si existe representación legal de los trabajadores/as, la Comisión Paritaria será informada del inicio de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio colectivo, o prorroga de éstas, solicitada por alguna de las empresas, en el plazo máximo de 15 días, y en su caso del acuerdo alcanzado entre las partes. en supuestos de inaplicación, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia en caso de desacuerdo a la Comisión Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias con un informe vinculante.

j) Seguimiento para la correcta aplicación de las medidas y Planes de Igualdad acordados, así como en cualquier otro aspecto que se pacte con el fin de evitar discriminaciones de cualquier tipo.

k) Cuantas cuestiones de mutuo acuerdo, sean sometidas por las partes.

l) Cualquier otra competencia que le sea atribuida en este convenio colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las partes, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la

norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el 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 entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía Administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

- Por la parte empresarial:
 - Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios)
Avda. de Madrid nº 32-Entreplanta. Jaén.
Teléfonos de contacto 953 25 86 31 ó 953 22 80 58.
Correo Electrónico: comerciojaen@comerciojaen.com
- Por la parte social:
 - Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Jaén (FeSMC-UGT JAÉN)
Paseo de la Estación nº 30-5ª Planta de Jaén,
Teléfonos de contacto: 953 26 39 35 ó 653 65 42 31
Correo electrónico: jaen@fesmcugt.org

Segunda.- Cláusula de Inaplicación del Convenio

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Tercera.- Adaptación al sistema de clasificación profesional.

La Comisión Paritaria propondrá a la Comisión Negociadora el inicio de los trabajos necesarios para adaptar el presente convenio colectivo al sistema de clasificación profesional.

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio de Alimentación

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos destinados a la alimentación.

Art. 1.- Jornada:

La jornada laboral será de 1.796 horas anuales efectivas de trabajo.

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Art. 3.- Vacaciones:

30 días naturales.

Art. 4.- Descanso en Fiestas:

Los trabajadores disfrutarán de cuatro tardes de descanso al año. Dos de estas tardes serán preferentemente las de los días 24 y 31 de diciembre, debiendo disfrutarse al menos una de ellas. la fijación de las tardes se hará por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores o los propios trabajadores si no existe representación.

Se distribuirán estos permisos de forma que no excedan del 50% de la plantilla los

solicitantes del mismo día.

Art. 5.- Plus Convenio

Para todos los trabajadores se establece un Plus Convenio de naturaleza salarial por importe fijo de 52 €/mes, excluidas pagas extras.

Dicho Plus se abona en su totalidad mensualmente independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Art. 6.- Plus de Carga y Descarga:

Se establece un plus de carga y descarga para aquel trabajador que, con la categoría de conductor repartidor, independientemente del tipo de carné que posea, realice los trabajos propios de esta categoría, sin ayuda. Respetándose cualquier cantidad superior que se pudiera estar recibiendo.

Su importe mensual será el establecido en las tablas salariales anexas.

Art. 7.- Plus Trabajo en Cámaras Frigoríficas:

Se establece un plus de naturaleza salarial para el personal cuyo trabajo se realice durante más del 75% de su jornada laboral mensual en cámara frigorífica con temperatura de entre 0º y 6º por importe fijo de 50 € mensuales y para cámaras frigoríficas de frío negativo con las mismas condiciones anteriormente expuestas por importe fijo de 80 € mensuales.

Art. 8.- Ropa de Trabajo:

A los trabajadores que proceda se les proveerá, en el tiempo mínimo imprescindible tras la firma del contrato, obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo (incluido calzado y guantes donde ello sea necesario y chaleco reflectante que incrementa la seguridad para conductores-repartidores) 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 en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Art. 9.- Incapacidad Temporal (IT).

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a lo siguiente:

1.- En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente no laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia

de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el importe íntegro de sus retribuciones salariales, excluida la prorrata de las pagas extras, hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

En caso de segunda baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará el 90% del complemento.

Para tercera o sucesivas situaciones de baja y por las mismas circunstancias, la empresa no abonará complemento alguno a las prestaciones obligatorias.

2.- Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la Empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

En todo caso la empresa completará las prestaciones obligatorias de la seguridad social en caso de accidente laboral y enfermedad profesional desde el primer día de la baja y hasta alcanzar el importe íntegro de las retribuciones del trabajador.

Art. 10.- Crédito Horario Sindical.

Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para desarrollar las funciones propias de su cargo sindical, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas horas podrán ser acumuladas entre los representantes, para lo cual deberá existir comunicación expresa solicitando la acumulación y aceptación del representante que ceda sus horas.

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio del Calzado

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos del calzado.

Art. 1.- Jornada:

La jornada laboral será de 1.775 horas anuales, distribuidas en 39 horas, de trabajo efectivo, semanales.

El día 5 de enero, víspera de Reyes, el comercio podrá estar abierto hasta las 12 de la noche, pero nunca será en domingo, ya que hay que respetar el descanso dominical, y en este caso, el día 4 de enero el comercio estará abierto hasta las 12 de la noche; las empresas que tengan abierto hasta dicha hora, se comprometerán por una vez a dar en compensación por el aumento de jornada la cantidad establecida en las tablas salariales anexas, sin perjuicio del abono como horas extraordinarias de las que excedan de la jornada legal.

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Art. 3.- Vacaciones:

31 días naturales.

Art. 4.- Descanso en Fiestas:

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de cuatro tardes de descanso entre las Fiestas locales, Semana Santa y Navidad, debiendo disfrutarse al menos una de ellas el día 24 o 31 de diciembre. En todo caso, a voluntad del trabajador podrán disfrutarse en otra época del año. Se distribuirán estos permisos una vez realizada la solicitud, de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo o mismos días.

Art. 5.- Fomento a la Cultura:

En concepto de Fomento a la Cultura se establece una Bolsa de Estudios de Enseñanza Reglada Obligatoria (Educación Primaria y Secundaria) a cobrar en el mes de Septiembre y por el importe anual establecido en las tablas salariales anexas anuales que se acreditarán por estudios de los hijos del trabajador en edad escolar (hasta los 16 años), o del propio trabajador previa justificación del Centro docente consistente en certificado de matrícula o papeleta de calificación. Dicha Bolsa será de pago único con independencia del número de hijos.

Art. 6.- Incapacidad Temporal (IT).

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas en las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, observarán las siguientes normas:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además tendrá derecho a los siguientes:

1.- En caso de Incapacidad Laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones salariales excluida la prorrata de las pagas extras hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

En caso de segunda baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará el 90% del complemento.

Para tercera o sucesivas situaciones de baja y por las mismas circunstancias, la empresa no abonará complemento alguno a las prestaciones obligatorias.

2- Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido

un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

Art. 7.- Crédito Horario Sindical.

Los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa gozarán en el año en el que se celebren elecciones sindicales 30 horas mensuales para el desarrollo de su labor y si son miembros de Comisiones Ejecutivas de los sindicatos, 60 horas.

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio de Materiales de Construcción

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos de materiales de construcción.

Art. 1.- Jornada:

La jornada laboral será de 1.776 horas anuales efectivas de trabajo.

El personal afectado por este convenio dispondrá de un descanso diario de 10 minutos para jornada continuada de cinco horas y de 15 minutos para jornada continuada de seis horas. Estos descansos se considerarán como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

Art. 3.- Vacaciones:

30 días naturales.

Art. 4. Descanso en Fiestas:

Se consideran festivos y no recuperables las tardes del 24 y 31 de diciembre.

Art. 5.- Gratificación Convenio:

Se abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio una paga consistente en 15 días de salario base mas Complemento por Permanencia en la Empresa (si procede) en el mes de mayo.

Las empresas podrán prorratear esta gratificación a lo largo del año.

Art. 6.- Bolsa de Vacaciones:

Se establece una Bolsa de Vacaciones consistente en los importes establecidos en las tablas salariales anexas. Esta cantidad será proporcional al tiempo y jornada trabajada.

Art. 7.- Prima de Asistencia:

Se establece una prima de asistencia consistente en los importes establecidos en las tablas salariales anexas que la percibirán los trabajadores afectados por el convenio, siempre que asistan al trabajo y completen su jornada diaria, siendo de carácter inabsorvable dicha prima.

Art. 8.- Prima a Conductores:

El personal que de manera habitual y no esporádica realice las tareas de conductor de las empresas afectadas por este convenio para el transporte de los materiales propios de la actividad percibirán una prima mínima mensual de los importes establecidos en las tablas salariales anexas como compensación por los posibles desajustes de su jornada laboral que, dadas las condiciones y peculiaridades de este trabajo no es posible computar como horas extraordinarias.

Esta prima podrá ser sustituida por cualquier otro tipo de compensación libremente pactada por ambas partes.

Art. 9.- Ayuda Escolar:

En concepto de Ayuda Escolar se establece la cantidad de 60,00 euros anuales (curso académico) por hijo en edad escolar obligatoria (Educación Primaria y Secundaria, hasta los 16 años) que se acreditará mediante la matrícula del Centro docente.

Dicha ayuda no se considerará como concepto económico-retributivo y se abonará en el mes de septiembre.

Art. 10.- Ropa de Trabajo:

Para todos los trabajadores las empresas tendrán obligación de facilitarles, en el tiempo mínimo imprescindible tras la firma del contrato, dos equipos de ropa de trabajo al año, que se entregarán en el mes de enero.

Para los conductores, se les facilitará un cuero o similar cada cuatro años. Si por la naturaleza del trabajo fuese necesario más de dos equipos anuales, las empresas facilitarán los que fuesen necesarios, siempre que el trabajador entregue las prendas deterioradas.

Igualmente, las empresas facilitarán, si el puesto de trabajo lo requiere, los equipos de protección individual necesarios.

Art. 11.- Incapacidad Temporal (IT):

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure esta situación, el trabajador tendrá derecho a percibir el cien por cien del salario que viniera disfrutando a partir del séptimo día de la fecha de la baja, teniendo las empresas que abonar las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Si la I.T. fuese derivada por accidente laboral, este complemento se abonará desde el primer día de la baja.

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio del Mueble

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de muebles (excepto muebles de metal).

Art. 1.- Jornada:

La jornada laboral será de 1.768 horas anuales efectivas de trabajo.

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 60% sobre el valor de la hora ordinaria.

Art. 3.- Vacaciones:

31 días naturales.

Art. 4.- Gratificación Convenio:

Las empresas abonarán a su personal con motivo de la Fiesta Patronal de cada localidad una paga consistente en 15 días de salario base mas Complemento por Permanencia en la Empresa (si procede).

Las empresas podrán prorratear esta gratificación a lo largo del año.

Art. 5.- Plus Convenio:

Para todos los trabajadores se establece un Plus Convenio de naturaleza salarial por importe fijo de 75 €/mes, excluidas pagas extras.

Dicho Plus se abona en su totalidad mensualmente independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Art. 6.- Prendas de Trabajo:

El personal que lo precise por las tareas a él encomendadas dentro de la empresa tendrá derecho a dos prendas de trabajo, debiendo cuidar de su limpieza durante el período de vigencia. Dichas prendas consistirán en monos o mandiles para el personal de almacén y oficio y serán entregadas al trabajador en el tiempo mínimo imprescindible tras la firma del contrato.

Las indicadas prendas serán renovadas anualmente por las empresas. en caso de deterioro manifiesto, antes de su caducidad, la empresa entregará otras prendas, debiendo el trabajador de entregar la prenda deteriorada.

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio del Papel

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos de Librerías, Papelerías, Objetos de escritorio, Jugueterías, Artículos de regalo, Almacenistas y Filatelia.

Art. 1.- Jornada:

La jornada laboral será de 1.775 horas anuales, distribuidas en 39 horas, de trabajo efectivo, semanales.

Si por necesidad de funcionamiento de la empresa (prolongación de jornada en Navidad, Reyes, etc.) se sobrepasase la jornada laboral establecida, las horas resultantes podrán acumularse para su compensación en descanso, que se producirá en la tarde anterior a la respectiva fiesta local y en las fechas que las partes acuerden en el caso que fuesen más las horas objeto de compensación.

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Art. 3.- Vacaciones:

31 días naturales.

Art. 4.- Descanso en Fiestas:

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos tardes de descanso, entre las Fiestas Locales, Semana Santa y Navidad, debiendo disfrutarse al menos una de ellas el día 24 o 31 de diciembre. En todo caso, a voluntad del trabajador podrán disfrutarse en otra época del año. Se distribuirán estos permisos una vez realizada la solicitud, de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo o mismos días.

Art. 5.- Gratificación Convenio:

Se establece una gratificación en la cuantía de 15 días de salario base más complemento de permanencia en la empresa, si lo hubiere, que se abonará dentro de la primera quincena del mes de octubre.

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año.

Art. 6.- Plus Convenio:

Se establece un plus lineal de convenio de naturaleza salarial por los importes brutos anuales establecidos en las tablas salariales anexas y se devengará en función de la jornada y por el tiempo trabajado y tendrá la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. Aunque este devengo es anual, por acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, podrá abonarse por periodos inferiores de tiempo.

Para menores de 18 años el plus lineal se establece igualmente en las tablas salariales anexas en las mismas condiciones especificadas en el párrafo anterior.

Art. 7.- Incapacidad Temporal (IT):

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure esta situación, el trabajador tendrá derecho a percibir el cien por cien del salario que viniera disfrutando a partir del séptimo día de la fecha de la baja, teniendo las empresas que abonar las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Si la I.T. fuese derivada por accidente laboral, este complemento se abonará desde el primer día de la baja.

Articulado de Aplicación Específica para el Subsector de Comercio Textil

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos textiles.

Art. 1.- Jornada:

La jornada laboral será de 1.775 horas anuales, distribuidas en 39 horas, de trabajo efectivo, semanales.

El día 5 de enero, víspera de Reyes, el comercio podrá estar abierto hasta las 12 de la noche, pero nunca será en domingo, ya que hay que respetar el descanso dominical, y en este caso, el día 4 de enero el comercio estará abierto hasta las 12 de la noche; las empresas que tengan abierto hasta dicha hora, se comprometerán por una vez a dar en compensación por el aumento de jornada la cantidad establecida en las tablas salariales anexas, sin perjuicio del abono como horas extraordinarias de las que excedan de la jornada legal.

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Art. 3.- Vacaciones:

31 días naturales.

Art. 4. Descanso en Fiestas:

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de cuatro tardes de descanso entre las Fiestas locales, Semana Santa y Navidad, debiendo disfrutarse al menos una de ellas el día 24 o 31 de diciembre. En todo caso, a voluntad del trabajador podrán disfrutarse en otra época del año. Se distribuirán estos permisos una vez realizada la solicitud, de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo o mismos días.

Art. 5.- Fomento a la Cultura:

En concepto de Fomento a la Cultura se establece una Bolsa de Estudios de Enseñanza Reglada Obligatoria (Educación Primaria y Secundaria) a cobrar en el mes de Septiembre y por el importe anual establecido en las tablas salariales anexas anuales que se acreditarán por estudios de los hijos del trabajador en edad escolar (hasta los 16 años), o del propio trabajador previa justificación del Centro docente consistente en certificado de matrícula o papeleta de calificación. Dicha Bolsa será de pago único con independencia del número de hijos.

Art. 6.- Incapacidad Temporal (IT).

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas en las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, observarán las siguientes normas:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además tendrá derecho a los siguientes:

1.- En caso de Incapacidad Laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones salariales excluida la prorrata de las pagas extras hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

En caso de segunda baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará el 90% del complemento.

Para tercera o sucesivas situaciones de baja y por las mismas circunstancias, la empresa no abonará complemento alguno a las prestaciones obligatorias.

2- Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

Art. 7.- Crédito Horario Sindical.

Los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa gozarán en el año en el que se celebren elecciones sindicales 30 horas mensuales para el desarrollo de su labor y si son miembros de Comisiones Ejecutivas de los sindicatos, 60 horas.

Art. 8.- Descanso Semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Art. 9.- Descanso en la tarde del sábado.

Aquellos establecimientos que estén abiertos ininterrumpidamente en horario comercial diario establecerán el descanso de 2 tardes de los sábados al mes para sus trabajadores de forma rotativa.

A los efectos establecidos en este artículo se entenderá el comienzo del descanso de tarde desde las 14:00 horas.

Este artículo no será de aplicación para centros de trabajo sin posibilidad de establecer turnos rotativos por tener contratado un sólo trabajador ni para trabajadores contratados a tiempo parcial que trabajen exclusivamente los sábados.

Articulado de Aplicación Específica para Actividades Comerciales Diversas

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos que no estén incluidos en los subsectores anteriores.

Art. 1.- Jornada:

La jornada laboral será de 1.800 horas anuales efectivas de trabajo.

Art. 2.- Valor Económico Hora Extraordinaria:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

Art. 3.- Vacaciones:

30 días naturales.

Art. 4.- Plus Convenio

Para todos los trabajadores se establece un Plus Convenio de naturaleza salarial por importe fijo de 38 €/mes, excluidas pagas extras.

Dicho Plus se abona en su totalidad mensualmente independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Art. 5.- Incapacidad Temporal (IT):

En caso de Incapacidad Laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro del salario base excluida la prorrata de las pagas extras a partir del séptimo día de la fecha de la baja y hasta el límite de 18 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Si la I.T. fuese derivada por accidente laboral, este complemento se abonará desde el primer día de la baja.

Anexo I
Subsector de Comercio de Alimentación
Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo I: Personal Técnico Titulado	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
A.- Titulados/as de grado superior	1.279,58	1.312,85	1.346,98
B.- Titulados/as de grado medio	1.144,52	1.174,28	1.204,81
Grupo II : Personal Mercantil Técnico no Titulado y Personal Mercantil Propiamente Dicho			
Técnico no Titulado			
A.- Director/a	1.369,66	1.405,27	1.441,81
B.- Jefe/a de División	1.257,09	1.289,77	1.323,30
C.- Jefe/a de Departamento	1.234,58	1.266,68	1.299,61
D.- Jefe/a de Sucursal y de Supermercado	1.144,52	1.174,28	1.204,81
E.- Jefe/a de Almacén	1.144,52	1.174,28	1.204,81
F.- Jefe/a de Grupo	1.072,46	1.100,34	1.128,95
G.- Encargado/a de Establecimiento, Vendedor y comprador	1.063,47	1.091,12	1.119,49
Personal Mercantil Propiamente Dicho			
H.- Viajante	1.063,47	1.091,12	1.119,49
I.- Dependiente/a Mayor	1.063,47	1.091,12	1.119,49
J.- Dependiente/a	1.063,47	1.091,12	1.119,49
K.- Cajero/a Reponedor/reponedora	1.063,47	1.091,12	1.119,49
L.- Ayudante	1.063,47	1.091,12	1.119,49
Grupo III: Técnico no Titulado y Personal Administrativo			
Técnico no Titulado			
A.- Director/a	1.369,66	1.405,27	1.441,81
B.- Jefe/a de División	1.257,09	1.289,77	1.323,30
C.- Jefe/a de Administración	1.171,58	1.202,04	1.233,29
D.- Secretario/a	1.063,47	1.091,12	1.119,49
E.- Contable	1.063,47	1.091,12	1.119,49
F.- Jefe/a de Sección Administrativa	1.076,60	1.104,59	1.133,31
Personal Administrativo			
G.- Oficial Administrativo y operador/a de máquinas de 1ª	1.063,47	1.091,12	1.119,49
H.- Oficial Administrativo y operador/a de máquinas de 2ª	1.063,47	1.091,12	1.119,49
I.- Auxiliar Administrativo	1.063,47	1.091,12	1.119,49

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo IV: Personal de Servicio Y Actividades Auxiliares	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
A.- Jefe/a de Sección de Servicios	1.128,08	1.157,41	1.128,08
B.- Conductor/a Repartidor/a con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clase B1 y C1	1.091,12	1.119,49	1.091,12
C.- Conductor/a Repartidor/a con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clases C, D y E	1.091,12	1.119,49	1.091,12
D.- Profesional de Oficio.	1.091,12	1.119,49	1.091,12

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
E.- Mozo	1.091,12	1.119,49	1.091,12
Grupo V: Personal Subalterno			
A.- Personal de limpieza (1)	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
(1) al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada			
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Común al Comercio en General:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art. 23.- Plus Apertura Domingos y Festivos Autorizados (Importe fijo día trabajado)			
a) Hasta 7 domingos o festivos al año trabajados	40,00	40,00	40,00
b) Desde el 8º al 12º domingos o festivos al año trabajados	70,00	70,00	70,00
c) Desde el 13º domingos o festivos al año trabajados	90,00	90,00	90,00
Art. 36.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (Importe fijo mensual en los casos que proceda)	20,00	20,00	20,00
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Específica al Subsector de Comercio de Alimentación:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art. 5.- Plus Convenio (Importe Fijo Mensual)	52,00	52,00	52,00
Art. 6.- Plus de Carga y Descarga (€/Mes)	51,26	52,59	51,26
Art. 7.- Plus Trabajo en Cámaras Frigoríficas			
- con temperatura de entre 0º y 6º (Importe fijo mensual)	50,00	50,00	50,00
- con temperatura de frío negativo (Importe fijo mensual)	80,00	80,00	80,00

Nota 1: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada. Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta el salario base, las 3 pagas extras, el Plus Convenio y cualquier otro concepto salarial fijado en el convenio o por contrato individual.

Nota 2: en aquellos conceptos salariales en los que se indica importe fijo se refiere a que dicho importe no se incrementa en el porcentaje lineal establecido para cada año de vigencia del convenio.

Anexo II
Subsector de Comercio del Calzado
Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo I	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Personal técnico titulado:			
Titulado/a de grado superior	1.751,31	1.796,84	1.843,56
Titulado/a de grado medio	1.457,00	1.494,88	1.533,75
Grupo II			
Personal técnico no titulado:			
Director/a	1.875,10	1.923,85	1.973,87
Jefe/a de División	1.664,18	1.707,45	1.751,84
Jefe/a de Departamento	1.617,28	1.659,33	1.702,47
Jefe/a de sucursal	1.429,75	1.466,92	1.505,06
Jefe/a de almacén	1.429,75	1.466,92	1.505,06
Jefe/a de Grupo	1.359,44	1.394,79	1.431,05
Jefe/a de sección mercantil	1.289,11	1.322,63	1.357,02
Encargado/a establecimientos, vendedor, comprador, subastador	1.289,11	1.322,63	1.357,02

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Personal mercantil propiamente dicho:			
Viajante	1.279,74	1.313,01	1.347,15
Dependiente/a	1.237,52	1.269,70	1.302,71
Ayudante	1.105,07	1.133,80	1.163,28
Grupo III			
Personal técnico no titulado:			
Director/a	1.875,10	1.923,85	1.973,87
Jefe/a de División	1.664,18	1.707,45	1.751,84
Jefe/a de administración	1.617,28	1.659,33	1.702,47
Secretario/a	1.253,97	1.286,57	1.320,02
Contable	1.265,70	1.298,61	1.332,37
Jefe/a de sección Administrativo	1.382,86	1.418,81	1.455,70
Personal Administrativo:			
Cajero/a	1.265,70	1.298,61	1.332,37
Oficial Administrativo	1.237,63	1.269,81	1.302,83
Auxiliar Administrativo	1.105,07	1.133,80	1.163,28
Auxiliar de caja	1.105,07	1.133,80	1.163,28
Personal de servicios auxiliares:			
Jefe/a de sección de servicios	1.359,44	1.394,79	1.431,05
Dibujante	1.453,18	1.490,96	1.529,72
Escaparatista	1.382,87	1.418,82	1.455,71
Profesional de oficio, ayudantes, vigilante	1.105,07	1.133,80	1.163,28
Personal de limpieza (1)	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
(1) al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada			

Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Común al Comercio en General:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art. 23.- Plus Apertura Domingos y Festivos Autorizados (Importe fijo día trabajado)			
a) Hasta 7 domingos o festivos al año trabajados	40,00	40,00	40,00
b) Desde el 8º al 12º domingos o festivos al año trabajados	70,00	70,00	70,00
c) Desde el 13º domingos o festivos al año trabajados	90,00	90,00	90,00
Art. 36.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (Importe fijo mensual en los casos que proceda)	20,00	20,00	20,00
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Específica al Subsector de Comercio del Calzado:			
	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art 1- Jornada (compensación víspera de Reyes) (€/hora)	7,06	7,24	7,43
Art 5- Fomento a la Cultura (€/año en Septiembre)	218,20	223,87	229,69

Nota 1: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada. Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta el salario base, las 3 pagas extras y cualquier otro concepto salarial fijado en el convenio o por contrato individual.

Nota 2: en aquellos conceptos salariales en los que se indica importe fijo se refiere a que dicho importe no se incrementa en el porcentaje lineal establecido para cada año de vigencia del convenio.

Anexo III
Subsector Comercio de Materiales de Construcción
Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo I	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Personal Técnico Titulado			
Titulado/a de Grado/a Superior	1.599,92	1.641,52	1.684,20
Titulado/a de Grado/a Medio	1.397,33	1.433,66	1.470,94
Grupo II			
Personal Mercantil Técnico no Titulado			
Director/a	1.702,01	1.746,26	1.791,66
Jefe/a de División	1.566,21	1.606,93	1.648,71
Jefe/a de Departamento	1.532,31	1.572,15	1.613,03
Jefe/a de Sucursal o Almacén	1.397,33	1.433,66	1.470,94
Encargado/a de Establecimiento Comprador Vendedor	1.228,58	1.260,52	1.293,29
Viajante	1.242,03	1.274,32	1.307,45
Dependiente/a Mayor	1.314,31	1.348,48	1.383,54
Dependiente/a con más de 4 años de permanencia en la empresa	1.194,80	1.225,86	1.257,73
Dependiente/a hasta 4 años de permanencia en la empresa	1.110,36	1.139,23	1.168,85
Ayudante	1.059,80	1.087,35	1.115,62
Grupo III			
Personal no Titulado:			
Director/a	1.734,83	1.779,94	1.826,22
Jefe/a de División	1.566,16	1.606,88	1.648,66
Jefe/a Administrativo	1.437,83	1.475,21	1.513,57
Secretario/a	1.208,37	1.239,79	1.272,02
Contable	1.242,03	1.274,32	1.307,45
Jefe/a Sección Administración	1.356,87	1.392,15	1.428,35
Personal Administrativo			
Cajero/a	1.242,03	1.274,32	1.307,45
Oficial Administrativo	1.194,89	1.225,96	1.257,83
Auxiliar Administrativo	1.059,80	1.087,35	1.115,62
Auxiliar de Caja con más de 4 años de permanencia en la empresa	1.105,73	1.134,48	1.163,98
Auxiliar de Caja de 2 a 4 años de permanencia en la empresa	1.046,26	1.073,46	1.101,37
Auxiliar de Caja hasta 2 años de permanencia en la empresa	1.005,77	1.031,92	1.058,75

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo IV	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Personal de Servicios y Actividades Auxiliares			
Jefe/a de Sección de Servicios	1.329,81	1.364,39	1.399,86
Dibujante	1.397,33	1.433,66	1.470,94
Escaparatista	1.194,31	1.225,36	1.257,22
Cortador	1.228,58	1.260,52	1.293,29
Ayudante de Cortador	1.111,87	1.140,78	1.170,44

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Jefe/a de Taller	1.111,87	1.140,78	1.170,44
Profesional de Oficio de 1ª	1.012,57	1.038,90	1.065,91
Profesional de Oficio de 2ª	999,05	1.025,03	1.051,68
Mozo especializado	985,61	1.011,24	1.037,53
Mozo	982,67	1.008,22	1.034,43
Personal de limpieza (1)	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
(1) al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada			
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Común al Comercio en General:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art. 23.- Plus Apertura Domingos y Festivos Autorizados (Importe fijo día trabajado)			
a) Hasta 7 domingos o festivos al año trabajados	40,00	40,00	40,00
b) Desde el 8º al 12º domingos o festivos al año trabajados	70,00	70,00	70,00
c) Desde el 13º domingos o festivos al año trabajados	90,00	90,00	90,00
ART. 36.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (Importe fijo mensual en los casos que proceda)	20,00	20,00	20,00
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Específica al Subsector de Comercio de Materiales de Construcción:			
Art 6- Bolsa de Vacaciones (€/Año)	78,79	80,84	82,94
Art 7- Prima de Asistencia (€/Día)	4,57	4,69	4,81
Art 8- Prima a Conductores (€/Mes)	107,43	110,22	113,09

Nota 1: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada. Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta el salario base, las 3 Pagas Extras, Gratificación convenio, Bolsa de Vacaciones, Prima de asistencia y cualquier otro concepto salarial fijado en el convenio o por contrato individual.

Nota 2: en aquellos conceptos salariales en los que se indica importe fijo se refiere a que dicho importe no se incrementa en el porcentaje lineal establecido para cada año de vigencia del convenio.

Anexo IV **Subsector de Comercio del Mueble** **Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027**

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo I: Personal Técnico Titulado	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Titulado/a de Grado/a Superior	1.355,79	1.391,04	1.427,21
Titulado/a de Grado/a Medio	1.224,41	1.256,24	1.288,90
Grupo II: Personal Mercantil Técnico no Titulado y Personal Mercantil Propiamente Dicho			
Técnico no Titulado			
Jefe/a de Departamento	1.355,79	1.391,04	1.427,21
Jefe/a de Almacén o Sucursal	1.210,16	1.241,62	1.273,90
Jefe/a de Grupo	1.124,00	1.153,22	1.183,20
Jefe/a de Sección	1.043,34	1.070,47	1.098,30
Encargado/a de establecimiento, comprador y vendedor	1.224,41	1.256,24	1.288,90
Personal Mercantil Propiamente Dicho			
Viajante	1.242,01	1.274,30	1.307,43

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Dependiente/a Mayor	1.099,98	1.128,58	1.157,92
Dependiente/a	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Ayudante	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Grupo II i: Técnico no Titulado y Personal Administrativo			
Jefe/a Administrativo	1.250,35	1.282,86	1.316,21
Jefe/a de Sección Administrativo	1.163,33	1.193,58	1.224,61
Contable	1.039,90	1.066,94	1.094,68
Cajero	1.039,90	1.066,94	1.094,68
Oficial Administrativo	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Auxiliar Administrativo	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Auxiliar de Caja con más de 6 años de permanencia en la empresa	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Auxiliar de Caja hasta 6 años de permanencia en la empresa	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Grupo IV: Personal de Servicio y Actividades Auxiliares			
Dibujante	1.313,55	1.347,70	1.382,74
Escaparatista	1.075,88	1.103,85	1.132,55
Rotulista	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Oficial 1ª (Conductor con carné clases C, D y E)	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Oficial 2ª (Conductor con carné clases B1 y C1)	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Capataz	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Mozo Especializado	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Embalador A31	1.011,36	1.037,66	1.064,64

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo V: Personal Subalterno	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Vigilante	1.011,36	1.037,66	1.064,64
Personal de limpieza (1)	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
(1) al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada			
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Común al Comercio en General:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art. 23.- Plus apertura domingos y festivos autorizados (Importe fijo día trabajado)			
a) Hasta 7 domingos o festivos al año trabajados	40,00	40,00	40,00
b) Desde el 8º al 12º domingos o festivos al año trabajados	70,00	70,00	70,00
c) Desde el 13º domingos o festivos al año trabajados	90,00	90,00	90,00
Art. 36.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (Importe fijo mensual en los casos que proceda)	20,00	20,00	20,00
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Específica al Subsector de Comercio del Mueble:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art 5- Plus Convenio (Importe fijo mensual)	75,00	75,00	75,00

Nota 1: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada. Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta el salario base, las 3 pagas extras, Gratificación Convenio, Plus Convenio y cualquier otro concepto salarial fijado en el convenio o por contrato individual.

Nota 2: en aquellos conceptos salariales en los que se indica importe fijo se refiere a que dicho importe no se incrementa en el porcentaje lineal establecido para cada año de vigencia del convenio.

Anexo V

Subsector de Comercio del Papel

Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo I	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Personal Técnico Titulado			
Titulado/a Grado Superior	1.637,85	1.680,43	1.724,12
Titulado/a de Grado Medio	1.101,69	1.130,33	1.159,72
Grupo II			
Personal Mercantil Técnico no Titulado			
Director/a	1.662,57	1.705,80	1.750,15
Jefe/a de División	1.559,48	1.600,03	1.641,63
Jefe/a de Departamento	1.390,40	1.426,55	1.463,64
Jefe/a de Sucursal o Almacén	1.262,64	1.295,47	1.329,15
Jefe/a de Grupo	1.167,64	1.198,00	1.229,15
Jefe/a de Sección Mercantil	1.142,93	1.172,65	1.203,14
Encargado/a de Establecimiento	1.142,93	1.172,65	1.203,14
Personal Mercantil propiamente dicho			
Viajante	1.047,15	1.074,38	1.102,31
Dependiente/a Mayor	1.130,51	1.159,90	1.190,06
Dependiente/a	1.048,15	1.075,40	1.103,36
Ayudante	1.047,15	1.074,38	1.102,31
Grupo III			
Personal Técnico no Titulado			
Director/a	1.662,58	1.705,81	1.750,16
Jefe/a de División	1.559,48	1.600,03	1.641,63
Jefe/a Administrativo	1.489,44	1.528,17	1.567,90
Secretario/a	1.110,77	1.139,65	1.169,28
Contable	1.159,43	1.189,58	1.220,51
Jefe/a de Sección Administrativa	1.258,42	1.291,14	1.324,71
Personal de Administración			
Cajero/a	1.159,43	1.189,58	1.220,51
Oficial Administrativo	1.056,35	1.083,82	1.112,00
Auxiliar Administrativo	1.047,15	1.074,38	1.102,31
Auxiliar de Caja con más de 2 años de permanencia en la empresa	1.047,15	1.074,38	1.102,31

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo IV	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Personal de Servicio y Actividades Auxiliares			
Jefe/a de Sección de Servicio	1.254,25	1.286,86	1.320,32
Escaparatista	1.138,82	1.168,43	1.198,81
Jefe/a de Taller	1.047,15	1.074,38	1.102,31
Profesional de Oficio de 1ª	1.047,15	1.074,38	1.102,31
Profesional de Oficio de 2ª	1.047,15	1.074,38	1.102,31
Ayudante de Oficio	1.047,15	1.074,38	1.102,31

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo V			
Personal Subalterno			
Personal de limpieza (1)	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
(1) al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada			
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Común al Comercio en General:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art. 23.- Plus Apertura Domingos y Festivos Autorizados (Importe fijo día trabajado)			
a) Hasta 7 domingos o festivos al año trabajados	40,00	40,00	40,00
b) Desde el 8º al 12º domingos o festivos al año trabajados	70,00	70,00	70,00
c) Desde el 13º domingos o festivos al año trabajados	90,00	90,00	90,00
Art. 36.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (Importe fijo mensual en los casos que proceda)	20,00	20,00	20,00
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Específica al Subsector de Comercio del Papel:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art 6- Plus Convenio: Lineal (€/año)	345,38	354,36	363,57

Nota 1: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada. Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta el salario base, las 3 pagas extras, la Gratificación Convenio, Plus Convenio y cualquier otro concepto salarial fijado en el convenio o por contrato individual.

Nota 2: en aquellos conceptos salariales en los que se indica importe fijo se refiere a que dicho importe no se incrementa en el porcentaje lineal establecido para cada año de vigencia del convenio.

Anexo VI
Subsector de Comercio Textil
Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo I	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Personal técnico titulado:			
Titulado/a de grado superior	1.751,31	1.796,84	1.843,56
Titulado/a de grado medio	1.457,00	1.494,88	1.533,75
Grupo II			
Personal técnico no titulado:			
Director/a	1.875,10	1.923,85	1.973,87
Jefe/a de División	1.664,18	1.707,45	1.751,84
Jefe/a de Departamento	1.617,28	1.659,33	1.702,47
Jefe/a de sucursal	1.429,75	1.466,92	1.505,06
Jefe/a de almacén	1.429,75	1.466,92	1.505,06
Jefe/a de Grupo	1.359,44	1.394,79	1.431,05
Jefe/a de sección mercantil	1.289,11	1.322,63	1.357,02
Encargado/a establecimientos, vendedor, comprador, subastador	1.289,11	1.322,63	1.357,02
Personal mercantil propiamente dicho:			
Viajante	1.279,74	1.313,01	1.347,15

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Dependiente/a	1.237,52	1.269,70	1.302,71
Ayudante	1.105,07	1.133,80	1.163,28
Grupo III			
Personal técnico no titulado:			
Director/a	1.875,10	1.923,85	1.973,87
Jefe/a de División	1.664,18	1.707,45	1.751,84
Jefe/a de administración	1.617,28	1.659,33	1.702,47
Secretario/a	1.253,97	1.286,57	1.320,02
Contable	1.265,70	1.298,61	1.332,37
Jefe/a de sección Administrativo	1.382,86	1.418,81	1.455,70
Personal Administrativo:			
Cajero/a	1.265,70	1.298,61	1.332,37
Oficial Administrativo	1.237,63	1.269,81	1.302,83
Auxiliar Administrativo	1.105,07	1.133,80	1.163,28
Auxiliar de caja	1.105,07	1.133,80	1.163,28
Personal de servicios auxiliares:			
Jefe/a de sección de servicios	1.359,44	1.394,79	1.431,05
Dibujante	1.453,18	1.490,96	1.529,72
Escaparatasta	1.382,87	1.418,82	1.455,71
Profesional de oficio, ayudantes, vigilante	1.105,07	1.133,80	1.163,28
Personal de limpieza (1)	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
(1) al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada			

Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Común al Comercio en General:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art. 23.- Plus Apertura Domingos y Festivos Autorizados (Importe fijo día trabajado)			
a) Hasta 7 domingos o festivos al año trabajados	40,00	40,00	40,00
b) Desde el 8º al 12º domingos o festivos al año trabajados	70,00	70,00	70,00
c) Desde el 13º domingos o festivos al año trabajados	90,00	90,00	90,00
Art. 36.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (Importe fijo mensual en los casos que proceda)	20,00	20,00	20,00
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Específica al Subsector de Comercio del Calzado:			
	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art 1- Jornada (compensación víspera de Reyes) (€/hora)	7,06	7,24	7,43
Art 5- Fomento a la Cultura (€/año en septiembre)	218,20	223,87	229,69

Nota 1: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada. Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta el salario base, las 3 pagas extras y cualquier otro concepto salarial fijado en el convenio o por contrato individual.

Nota 2: En aquellos conceptos salariales en los que se indica importe fijo se refiere a que dicho importe no se incrementa en el porcentaje lineal establecido para cada año de vigencia del convenio.

Anexo VII

Subsector de Actividades Comerciales Diversas

Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo I: Personal Técnico Titulado	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
A- Titulado/a de grado superior	1.238,29	1.270,49	1.303,52
B- Titulado/a de grado medio	1.112,66	1.141,59	1.171,27
Grupo II : Personal Mercantil Técnico no Titulado y Personal Mercantil Propiamente Dicho			
Técnico no Titulado			
A- Director	1.325,19	1.359,64	1.394,99
B- Jefe/a de Almacén	1.112,66	1.141,59	1.171,27
C- Encargado/a de Establecimiento, Vendedor y comprador	1.074,67	1.102,61	1.131,28
Personal Mercantil Propiamente Dicho			
D- Viajante	1.074,67	1.102,61	1.131,28
E- Dependiente/a	1.074,67	1.102,61	1.131,28
F- Cajero/a Reponedor/reponedora	1.074,67	1.102,61	1.131,28
G- Ayudante	1.074,67	1.102,61	1.131,28
H- Auxiliar Caja	1.074,67	1.102,61	1.131,28
Grupo III: Técnico no Titulado y Personal Administrativo			
Técnico no Titulado			
A- Director	1.325,19	1.359,64	1.394,99
B- Jefe/a de Administración	1.141,67	1.171,35	1.201,81
C- Secretario	1.074,67	1.102,61	1.131,28
D- Contable	1.074,67	1.102,61	1.131,28
Personal Administrativo			
E- Oficial Administrativo	1.074,67	1.102,61	1.131,28
F- Auxiliar Administrativo	1.074,67	1.102,61	1.131,28
Grupo IV: Personal de Servicio y Actividades Auxiliares			
A- Visitador	1.074,67	1.102,61	1.131,28
B- Rotulista	1.074,67	1.102,61	1.131,28
C- Conductor Repartidor con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clase B1 y C1	1.074,67	1.102,61	1.131,28
D- Conductor Repartidor con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clases C, D y E	1.074,67	1.102,61	1.131,28

Grupo V: Personal Subalterno	Salario	Salario	Salario
A- Personal de limpieza (1)	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
(1) al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada			
Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Común al Comercio en General:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art. 23.- Plus Apertura Domingos y Festivos Autorizados (Importe fijo día trabajado)			
a) Hasta 7 domingos o festivos al año trabajados	40,00	40,00	40,00
b) Desde el 8º al 12º domingos o festivos al año trabajados	70,00	70,00	70,00
c) Desde el 13º domingos o festivos al año trabajados	90,00	90,00	90,00
Art. 36.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (Importe fijo mensual en los casos que proceda)			
	20,00	20,00	20,00

Otros Conceptos Salariales del Articulado de Aplicación Específica al Subsector de Actividades Comerciales Diversas:	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Art 4- Plus Convenio (Importe fijo mensual)	38,00	38,00	38,00

Nota 1: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada. Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta el salario base, las 3 pagas extras y cualquier otro concepto salarial fijado en el convenio o por contrato individual.

Nota 2: En aquellos conceptos salariales en los que se indica importe fijo se refiere a que dicho importe no se incrementa en el porcentaje lineal establecido para cada año de vigencia del convenio.

Jaén, 16 de septiembre de 2025.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.