

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

26662 *Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (Código de convenio núm. 99100145012014), que fue suscrito en fecha 30 de septiembre de 2024, de una parte por la asociación empresarial Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España (FENPYDE), en representación de las empresas del sector, y de otra parte por los sindicatos UGT, CC.OO., USO y FETICO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de fecha 2 de diciembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de diciembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL COMERCIO MINORISTA DE DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS 2022-2025

PREÁMBULO

Partes que lo conciertan

El presente convenio colectivo se ha pactado de una parte por la asociación empresarial Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España (FENPYDE) y de otra parte por los sindicatos CC.OO. Servicios, Federación Estatal de Servicios, Movilidad y el Consumo (FESMC-UGT), Unión Sindical Obrera (USO) y Confederación Sindical Independiente FETICO. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Este convenio colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del título III del Estatuto de los Trabajadores dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas de comercio minorista de droguerías, y perfumerías y las personas trabajadoras encuadradas en las mismas.

La inclusión de un Área funcional de Logística en la clasificación profesional de este convenio no afectará en modo alguno al ámbito funcional del convenio de Mayoristas de Droguerías y Perfumerías que seguirá siendo en cualquier caso aplicable allí donde lo fuese en la actualidad o correspondiera por la delimitación de su actividad principal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio regirán para todas las provincias y/o Comunidades Autónomas del territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Estarán afectados por las presentes condiciones de trabajo las empresas y las personas trabajadoras comprendidas en el artículo 1, siempre que su actividad sea la especificada en dicho artículo.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Entrada en vigor.*

El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2025, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sin perjuicio de aquellas materias para las que el convenio colectivo ha fijado una vigencia distinta.

Artículo 5. *Denuncia y renovación del convenio colectivo.*

Denuncia: Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociar, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y deberán comunicarlo a las otras representaciones por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a la fecha de término de vigencia del convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo de dos años a contar desde la fecha máxima en que debe constituirse la Comisión Negociadora, las partes podrán adoptar el acuerdo de prorrogar su contenido mientras continúe la negociación o en caso de bloqueo, se someterán a los procedimientos establecidos en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya. Mientras dure la misma, permanecerá igualmente vigente el texto de este convenio.

Artículo 6. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

1. El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de Comercio

Minorista de Droguería, Perfumería de tal manera que, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura negociadora será la siguiente:

a) Convenio colectivo estatal: El actual convenio de comercio minorista de droguería, perfumería en su actual edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional, con excepción de las que en la actualidad estén afectadas por su propio convenio de empresa.

b) Convenios colectivos propios del sector de ámbito regional, foral o de Comunidad Autónoma, preexistentes a la firma de este convenio.

Las partes se comprometen a no promover nuevos convenios colectivos que incluyan total o parcialmente el sector en convenios de ámbito regional, foral, de Comunidad Autónoma o provinciales.

c) Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo. Las partes firmantes del convenio expresan su voluntad que el convenio colectivo nacional constituya referencia exclusiva y eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios de empresa.

2. Sin perjuicio de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa establecida en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

Contratación: modalidades contractuales.

Períodos de prueba.

Clasificación profesional.

Jornada máxima anual.

Régimen disciplinario.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

No se considerarán condiciones más beneficiosas los derechos que provengan de la aplicación de convenios provinciales o autonómicos que se vinieran aplicando con anterioridad al I Convenio Estatal respecto a las que regirán las reglas establecidas en cada caso por el presente convenio.

Artículo 8. *Indivisibilidad.*

Este convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

Artículo 9. *Principio general de igualdad y no discriminación.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 10. *Comisión Mixta.*

Domicilio: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, con domicilio en las sedes sociales de las organizaciones firmantes y a efectos de contacto en los siguientes correos electrónicos y domicilios:

Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España, calle Santa Engracia, 17-3.º 28010 Madrid. fenpyd@gmail.com.

FESMC-UGT, avenida de América, número 25, 28010 Madrid. comercio@fesmcugt.com

CC.OO. Servicios. Calle Albasanz, 3, 1.ª planta, 28037 Madrid. servicios@servicios.ccoo.es

Union Sindical Obrera (USO), calle Príncipe de Vergara, 13, 7.º planta, 28001 Madrid. servicios@servicios.uso.es.

Confederacion Sindical Independiente FETICO, calle Orense, 8-2.ª planta, 28020 Madrid, feticoconfederal@fetico.es

Composición: La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo (UGT, CCOO, USO y FETICO) y cuatro representantes de la Federación empresarial firmante. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores o asesoras ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Reglamento de funcionamiento y normas de acceso a la Comisión Mixta: En orden a facilitar el trabajo de la Comisión Mixta se incluye como anexo del presente convenio el reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta, que incorporará los modelos para cada uno de los trámites ante la misma que deberán ser utilizados para el examen de cada uno de ellos.

Para acudir a la Comisión Mixta habrá de hacerse necesariamente y siempre a través de alguna de las organizaciones firmantes del texto convencional, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la Jurisdicción competente como la Administración Pública o los órganos de representación legal de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus competencias. Cualquier escrito dirigido a la Comisión que no sea comunicado de la forma expresada y de acuerdo a lo dispuesto en el reglamento de funcionamiento no será tramitado, no siendo por lo tanto preceptivo contestarlo.

Cuando el escrito venga dirigido por un órgano de representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras deberá acompañar la documentación acreditativa de su representación y en el caso de órganos colegiados la certificación emitida por quien tenga facultad de ello de la decisión adoptada de realizar consulta.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes firmantes del convenio colectivo. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de cinco días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Funciones: Son funciones generales de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.
2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.
4. En el caso de inaplicación de las condiciones de convenio colectivo establecidas en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa del sector que promueva la misma, deberá simultáneamente a realizar la comunicación a los y las representantes legales de las personas trabajadoras si los hubiere o a la comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, comunicar a esta Comisión Mixta de forma fehaciente el inicio del expediente de inaplicación. Asimismo, en caso de producirse acuerdo deberá notificarse igualmente a la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos extrajudiciales de ámbito estatal o autonómicos, previstos en el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 de la citada norma legal.

5. En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los y las representantes de las personas trabajadoras y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones será el siguiente:

Al inicio del período de consultas la empresa entregará a la representación de las personas trabajadoras por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Así mismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión Mixta del presente convenio, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de las personas trabajadoras en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

La intervención como interlocutoras ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las y los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo, salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

No serán posibles las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales o colectivas que contravengan la regulación de condiciones recogidas en este convenio y/o desarrolladas en acuerdos colectivos cuya finalidad sea garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, o cuando supongan un menoscabo de la dignidad.

6. En materia de implantación de medidas o planes de igualdad en las empresas, podrá intervenir a solicitud de las partes para mediar ante la falta de acuerdo en la negociación entre empresas y representación legal de las personas trabajadoras en cuanto a las medidas a implantar.

Artículo 11. *Solución autónoma de conflictos.*

Igualmente, las partes firmantes del presente convenio declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que lo sustituya durante la vigencia de este convenio.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Mixta de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por los sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes.

En cada caso se someterá la cuestión al sistema que por el ámbito territorial del conflicto sea competente y de acuerdo con la normativa de cada uno de ellos.

CAPÍTULO II

Movilidad geográfica, desplazamientos temporales y cambio de centro

La organización del trabajo en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y a perfeccionar por la práctica debiendo ser consultados los y las representantes de las personas trabajadoras en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y organización del trabajo.

Artículo 12. *Movilidad geográfica y desplazamientos temporales.*

1. Traslados definitivos que exijan cambio de residencia habitual: En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazo legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, la persona trabajadora tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento de la persona interesada y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse conjuntamente con ella y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc., así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, este último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de cinco días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

2. Desplazamientos temporales: Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de las personas trabajadoras que exijan que éstas residan en población distinta a la de su domicilio habitual, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, las personas trabajadoras que, por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas a partir de 1 de enero de 2024 las cantidades siguientes:

15,63 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

36,85 euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

Las cuantías se actualizarán con efectos de 1 de enero de 2025 con el incremento salarial pactado.

En el supuesto de que fuese necesario pernoctar fuera del domicilio habitual, éste se compensará en su totalidad, previa presentación de la factura correspondiente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos la persona trabajadora utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,25 euros por kilómetro durante la vigencia del convenio.

El importe de las dietas y kilometraje aquí reflejado entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio y será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año.

Artículo 13. *Traslado de centro.*

Los traslados de centro de trabajo del personal podrán efectuarse:

1.º A solicitud de la persona trabajadora interesada: En este supuesto, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en el artículo anterior.

2.º Por permuta del puesto de trabajo: Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa y categoría o grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar. La negativa a dicha permuta por parte de la empresa deberá ser expresa, por escrito y motivada respecto a las razones que justifican la negativa.

En los supuestos de traslado por permuta, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en el artículo anterior.

3.º Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora: En materia de compensación de gastos por traslado se estará en este caso a lo que pacten las partes.

4.º Por necesidades del servicio: En este caso, el cambio de centro de trabajo puede producirse:

a) Para atender la necesidad coyuntural de apertura o aperturas de nuevos centros o establecimientos comerciales o de reforma del establecimiento que comporte el cierre total o parcial del mismo, por el tiempo preciso para ello, que no podrá exceder de tres o cuatro semanas según las circunstancias que concurran, salvo que en el caso de la reforma la ejecución de la misma requiera de un tiempo mayor.

b) Para atender otras necesidades coyunturales tales como ausencias no previsibles, incapacidades temporales, licencias retribuidas y no retribuidas, se cubrirá en primer término por el personal que sin centro de trabajo fijo tengan entre sus principales tareas las de sustituir personal con Grupo profesional equivalente. Si no fuese posible, el cambio de centro será por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, preavisando a la persona trabajadora en el plazo que sea posible hacerlo.

En las ausencias previsibles se preavisará a la persona trabajadora el motivo y la duración como mínimo con 48 horas de antelación.

c) Para atender necesidades del servicio no coyunturales: siendo, en este supuesto, aplicables las siguientes condiciones:

1. La empresa podrá variar libremente el lugar de prestación de servicios de las personas trabajadoras en las ciudades en las que tenga diferentes centros, en áreas metropolitanas de las mismas o en municipios limítrofes siempre que los centros, el de origen y el de destino o el nuevo domicilio de la persona trabajadora, no disten más de 15 kilómetros. En el caso de las ciudades de Madrid y Barcelona y sus áreas metropolitanas la distancia se establece en 20 kilómetros.

2. En este caso, la empresa estará obligada a preavisar a la persona trabajadora con quince días de antelación.

3. La facultad de la empresa de modificar el centro de trabajo del personal por necesidades del servicio no podrá ser utilizada con la misma persona trabajadora en el plazo del año desde que se produjo el traslado, salvo que el nuevo traslado se produzca por solicitud del interesado/a, permuta aprobada por la empresa o acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

4. En la determinación de las personas trabajadoras a trasladar se respetarán las medidas establecidas para la protección de la salud de las personas con capacidad disminuida o las medidas acordadas en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona trabajadora.

En los casos de desplazamientos por necesidades del servicio, en el supuesto de que el desplazamiento desde el último centro de trabajo al nuevo centro asignado suponga un mayor coste de locomoción y/o mayor tiempo invertido, la empresa abonará a su empleado/a, con las deducciones que en cada caso correspondan, el coste del transporte por el medio colectivo más razonable desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Las prescripciones de este apartado no serán aplicables cuando el traslado tenga su fundamento en el cierre definitivo del centro de trabajo, en el cierre temporal o definitivo por causas de fuerza mayor o cuando se configure como medida alternativa a la amortización definitiva del puesto de trabajo por causas objetivas de carácter económico en los términos previstos en la legislación laboral vigente o la transformación definitiva de un puesto de trabajo a tiempo completo en un puesto de trabajo a tiempo parcial, siempre que la persona trabajadora no desee novar su contrato.

5. La Dirección de la empresa comunicará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores los cambios definitivos que impliquen movilidad geográfica, así como los cambios definitivos de centro de trabajo realizados por necesidades del servicio.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba, contratación y empleo

Artículo 14. *Criterios generales en materia de contratación y empleo.*

Uno. De acuerdo con lo determinado en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva y el Empleo se fijan como criterios rectores en materia de empleo los siguientes:

a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de las empresas de trabajo temporal.

c) Fijar en el ámbito del convenio, y en función de las características del sector y de la empresa el volumen de empleo estable adecuado.

d) Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo, con el objetivo de prevenir abusos.

e) La modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.

f) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

g) Fomentar la contratación de las personas trabajadoras con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados/as de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación.

h) Asegurar, en este contexto de internacionalización, que se aplica a las personas trabajadoras contratadas en el exterior y/o trasladadas y/o desplazadas a nuestro país, las disposiciones contempladas en el convenio colectivo correspondiente al lugar y centro de empleo en España, ya se trate de acuerdo o convenio colectivo de sector o de empresa, y sea cual sea el ámbito geográfico de aplicación del convenio correspondiente con carácter mínimo.

Dos. La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1.º Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias, permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo porcentaje en concepto de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

2.º Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo

con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores/as fijos.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Artículo 15. *Compromiso de empleo estable.*

Las partes conscientes de la necesidad a nivel sectorial no sólo de mantener sino también de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente convenio y que tengan una plantilla superior a diez personas trabajadoras la obligatoriedad de tener un 80 por 100 de las personas trabajadoras con contrato indefinido.

A fin de clarificar el compromiso adquirido en el párrafo anterior para establecer el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de plantilla no se incluirán en el cómputo de las personas trabajadoras temporales los contratos de interinidad o sustitución, los de relevo ni los concertados al amparo de las circunstancias previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en centros de nueva apertura durante el primer año desde ésta o los contratos por circunstancias ocasionales establecidos en la última norma citada.

Al finalizar el primer año desde la apertura del nuevo centro el 50 % de las personas trabajadoras deberán estar contratados o transformar su contrato temporal en indefinido y al finalizar el segundo año, la cifra deberá alcanzar el 75 %.

Las empresas del sector afectadas por expedientes de despido colectivo quedarán exentas del cumplimiento de lo previsto en este artículo durante el año siguiente a que se haya producido el mismo.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de las personas trabajadoras además de la copia básica de los contratos de trabajo, relación trimestral de altas y bajas.

Artículo 16. *Fomento del empleo de personas trabajadoras con discapacidad.*

Las empresas afectadas por el presente convenio con 50 o más personas trabajadoras, darán cumplimiento a lo establecido en la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de las personas trabajadoras.

Las empresas afectadas por el anterior compromiso podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación por los motivos establecidos en el artículo 1 apartado 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. En cualquier caso, obtenida de los servicios públicos de empleo la declaración de excepcionalidad, para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de personas trabajadoras con discapacidad, deberá adoptar cualquiera de las medidas alternativas previstas en el artículo 2 de la norma citada en este párrafo.

Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

1. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, con las especialidades que a continuación se establecen.

1.1 Jornada mínima contratada: El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras que presten servicios regularmente más de tres días por semana será de veinte horas de promedio semanal.

Para las personas trabajadoras que presten servicios tres o menos de tres días, la jornada mínima diaria será de cuatro horas diarias en promedio semanal.

De la duración mínima del contrato quedarán excluidas las empresas de menos de diez personas trabajadoras, en atención a sus peculiaridades organizativas de negocio.

1.2 Distribución de la jornada anual en los contratos a tiempo parcial: El horario de las personas trabajadoras a tiempo parcial podrá establecerse de tal modo que los servicios a prestar sean diferentes en jornada y horario entre los días de la semana a lo largo del año. En tal caso, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

En cualquier caso, si la jornada diaria no fuese superior a cuatro horas se prestará de manera continuada.

Todo ello sin perjuicio de los actuales sistemas que se vengán aplicando a nivel de empresa en la elaboración de los calendarios anuales.

1.3 Pacto de horas complementarias:

A partir de la fecha de firma del convenio colectivo, el pacto de horas complementarias establecido por el artículo 12.5 d) del Estatuto de los Trabajadores, podrá recoger como número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario un máximo del cuarenta y cinco por ciento (45 %) de las horas ordinarias de trabajo contratadas.

Las empresas podrán ofrecer a personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial verán consolidada en su jornada ordinaria el 30 % del promedio de horas complementarias realizadas que hayan efectuado en el año anterior, a partir del 1 de enero de 2026.

1.4 Ejercicio del derecho de preferencia a la cobertura de vacante a tiempo completo: En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones a tiempo completo, teniendo en cuenta su experiencia.

Con la finalidad de hacer efectivo tal derecho en la cobertura de vacantes a tiempo completo de carácter indefinido, las empresas deberán publicitar las existentes a nivel de centro de trabajo o en la zona geográfica donde exista movilidad en los términos previstos en el artículo 13 de este convenio a través de los medios que se hayan establecido en la empresa para la comunicación con el personal.

En las reuniones ordinarias con la representación legal de las personas trabajadoras se informará del ejercicio periódico de este derecho respecto a los aumentos definitivos de jornada producido entre el personal a tiempo parcial.

2. Contrato de formación en alternancia.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores el contrato de formación en alternancia tendrá la duración prevista en el

correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

La retribución de las personas trabajadoras contratados en la modalidad de formación en alternancia será del 80 por ciento el primer año y del 85 % el segundo año de contrato del salario establecido en este convenio para el Grupo Profesional en que se halle contratado la persona trabajadora en proporción a la jornada efectiva que realice cada uno de los años de contrato. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

La retribución básica de las personas trabajadoras contratadas en esta modalidad contractual será del 80 % para el primer año correspondiente a su grupo profesional. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

4. Contrato de sustitución.

Se podrán concertar contratos para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Deberá especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Con la finalidad de dar solución a la cobertura de las horas vacantes que se producen en las empresas en zonas geográficas limitadas con distintos puntos de venta de una misma empresa como consecuencia del ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, se podrá concertar un solo contrato de sustitución para sustituir a varias personas trabajadoras con jornada reducida por guarda legal.

La formalización de este tipo de contrato estará sujeta a las siguientes reglas:

a) Que las personas trabajadoras a sustituir presten servicios en una zona geográfica que no supere los límites máximos establecidos en el artículo 13 de este convenio. Si prestasen trabajo en más de un centro de trabajo se estará a las compensaciones establecidas en este convenio colectivo.

b) Que el número total de horas reducidas por las personas trabajadoras en situación de jornada reducida por guarda legal sea el equivalente a una jornada completa.

c) Deberá incluirse la relación de personas trabajadoras sustituidas, la jornada reducida por cada una de ellas y su fecha inicial de reincorporación.

d) En cláusula adicional de este tipo de contratos, la persona trabajadora con contrato de sustitución por motivos de conciliación aceptaría la novación de su

contrato a tiempo parcial con jornada contratada máxima de la persona trabajadora a quien sustituya a partir de ese momento. El modelo de cláusula a suscribir será el siguiente: «De acuerdo con lo previsto en el artículo 12 apartado 4 e) del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora acepta expresamente y de forma voluntaria la conversión de su contrato de sustitución de tiempo completo en un contrato de sustitución a tiempo parcial con un mínimo del 50 % de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable cuando se produzca la reincorporación de alguna/s de las personas trabajadoras a las que se sustituye, sustituyendo a partir de ese momento a otra con una jornada no superior al 50 % referido».

e) Mientras no se hubiese producido la reincorporación del total de personas trabajadoras a las que sustituye no finalizará la relación de sustitución ni la causa que justifica la misma.

La Dirección de la empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras en cada ámbito de forma periódica el número de personas con jornada reducida por guarda legal, el total de horas reducidas, el centro de trabajo al que pertenecen y los contratos suscritos para su sustitución.

5. Contrato fijo discontinuo.

En ejecución del preacuerdo alcanzado entre las partes, antes de finalizar el año 2024 los firmantes se comprometen a analizar conjuntamente la utilización del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial en el sector y un posible acuerdo sobre la misma.

Artículo 18. *Período de prueba.*

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse debiendo constar en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata a la persona trabajadora, que en ningún caso excederá del aquí especificado.

Dichos períodos, con independencia de que el contrato sea indefinido o temporal, serán los que a continuación se especifican:

Grupo I (Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala y auxiliares de logística y transporte): 45 días.

Grupo II (Consejeros/as de Venta y de Imagen, Gestores de administración, especialistas logísticos): 60 días.

Grupo III (Coordinadores): 120 días.

Grupo IV (Técnicos): 120 días.

Grupo V (Mandos y Dirección): 180 días.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el Grupo Profesional al que se adscriba la persona trabajadora, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato. Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional no podrán tener un periodo de prueba de duración superior a un mes.

Las personas trabajadoras con periodo de prueba vigente a la entrada en vigor del convenio estarán a lo dispuesto en la normativa aplicable en el momento de suscribir su contrato de trabajo.

La persona trabajadora percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo para el que se contrató.

Artículo 19. *Ceses y finalización del contrato.*

1. Cese voluntario: Cuando una persona, una vez superado el periodo de prueba, se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, salvo el personal adscrito al Grupo de Mandos excepto jefes/as de Tienda que deberán preavisar con al menos un mes.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario/a a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

2. Preaviso de fin de contrato: Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario/a de preavisar en caso de contratos de duración determinada con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto los contratos de sustitución.

3. Indemnización fin de contrato: A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido, excepto en los casos de contrato de sustitución y de los contratos formativos, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización en la cuantía estipulada legalmente.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, formación y promoción profesional

Artículo 20. *Criterios generales de clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán encuadradas en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente convenio.

Artículo 21. *Sistema de clasificación.*

A las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación es prevalente y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 22. *Factores de encuadramiento profesional.*

En la clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

- Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

- Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
- Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 23. *Clasificación profesional. Áreas funcionales.*

1. Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

2. Las personas trabajadoras serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales:

Área primera: Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas.

Área segunda: Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.

Área tercera: Plataformas logísticas.

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo.

3. Actividades de las áreas funcionales:

Área funcional primera: Incluye todas las actividades que, desempeñándose en las oficinas centrales de la empresa o en los diferentes centros de trabajo, están orientadas a la administración y gestión de la empresa en ámbito superior al de cada uno de los establecimientos comerciales de la misma.

Área funcional segunda: Incluye todas las actividades propias de la organización del establecimiento comercial, incluyendo las actividades auxiliares y todas las de atención al cliente tanto en el proceso de compra de productos, como en los de acondicionamiento del mismo para la venta y el proceso de venta asistida del mismo y/o cobro del producto al cliente final.

Área funcional tercera: Incluye todas las actividades propias de la logística de distribución que se desarrolle por el personal de las empresas afectadas por este convenio en centros logísticos y/o almacenes y/o en el transporte de mercancías hasta los establecimientos comerciales. Incluirá entre otras las actividades de almacenamiento, traslado de mercancías de un lugar a otro del almacén, preparación de los pedidos en plataforma o la ejecución del «crossdocking», transporte de distribución a los centros, etc.

Artículo 24. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional ordinaria en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, la movilidad funcional operará en el seno de cada área funcional y dentro del Grupo profesional de pertenencia.

La movilidad funcional entre Grupos de una misma área funcional se ajustará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen en los términos previstos en la legislación vigente, se podrá realizar movilidad

funcional entre Grupos de diferentes áreas funcionales por acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de superior Grupo Profesional, reintegrándose a su puesto de trabajo originario cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser superior a cuatro meses en un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución de vacantes por incapacidad temporal, licencias, suspensiones con reserva de puesto de trabajo, excedencias o cobertura de vacantes por procesos formativos, en cuyo caso la situación podrá prolongarse mientras subsistan las causas que lo hayan motivado.

Cuando la persona trabajadora realice funciones de categoría superior por tiempo superior a los indicados en el párrafo anterior, podrá reclamar el ascenso.

En cualquier caso, la persona trabajadora percibirá el salario del Grupo Profesional cuyas funciones haya estado realizando.

Artículo 25. *Grupos profesionales.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos profesionales y los contenidos que los definen.

Las personas trabajadoras serán asignados a un determinado Grupo profesional según cuál haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Los Grupos profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

Área funcional primera. Administración y Gestión de la empresa:

Auxiliares de Administración (Grupo I).
Gestores de Administración (Grupo II).
Técnicos (Grupo IV).
Dirección (Grupo V).

Área funcional segunda. Organización del establecimiento comercial y atención al cliente:

Auxiliares de Venta y Sala (Grupo I).
Consejeros/as de Venta y de Imagen del establecimiento (Grupo II).
Coordinadores (Grupo III).
Técnicos (Grupo IV).
Mandos (Grupo V).

Área funcional tercera. Servicios Logísticos:

Auxiliares Logísticos y de transporte (Grupo I).
Especialistas Logísticos y de Transporte (Grupo II).
Coordinadores (Grupo III).
Dirección (Grupo V).

Definición de grupos profesionales:

El encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales se realizará por las funciones prevalentes del puesto asignado en cada caso, sin perjuicio de que con carácter complementario cada Grupo Profesional de acuerdo a las reglas legales pueda ejercer funciones de los Grupos inferiores.

Grupo Profesional I. Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala, auxiliares logísticos y de transporte.

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un/a superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los/las clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Grupo Profesional II. Gestores/as de administración, consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento, especialistas logísticos/as y de transporte.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional I, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, el grado de implicación con los resultados y la especialización en el uso de los medios de la empresa. Con el/la superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los/las clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo Profesional III. Coordinadores/as.

Realiza por definición los cometidos propios del grupo profesional II pero con absoluta autonomía, pues con el/la superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el/la ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales I y II hacia el logro de los objetivos,

supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Grupo Profesional IV. Técnicos/as.

Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. La persona trabajadora habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Grupo Profesional V. Mandos y Dirección.

A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

Ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado/a para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados/as, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Artículo 26. Adaptación de los anteriores sistemas de clasificación profesional del convenio interprovincial y de los convenios autonómicos o provinciales al nuevo convenio estatal.

1. Los Sistemas de Clasificación Profesional vigentes en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Estatal de Droguerías y Perfumerías proceden de la adaptación realizada por el I y II convenio colectivo estatal en cada uno de los ámbitos territoriales.

A título meramente orientativo se reproduce el texto del I convenio colectivo estatal que contempla la tabla de correspondencias entre los Grupos Profesionales del convenio interprovincial y la clasificación profesional operada por aquel convenio:

Área Funcional	Grupo Profesional	Anterior Grupo convenio interprovincial	Puesto Convenio interprovincial	Categorías antiguas
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	0	Director.	Director.
	Técnicos.	IV	Técnico analista de sistemas.	
		III	Técnico informático.	
	Gestores de Administración.	III	Secretario/a.	Secretario.
		II	Oficial Administrativo.	Oficial administrativo. Operador de máquinas contables, intérprete, contable, contable cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero.
		II	Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	I	Ayudante operador.	
		I	Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo o perforista, telefonista.
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	0	Jefe Sector.	Jefe de división, Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe Administrativo, Encargado general.
		IV	Jefe de unidad.	Jefe de sucursal y supermercado.
		IV	Jefe de sección.	Jefe de Grupo. Jefe de sección administrativa. Jefe de sección mercantil. Jefe de sección servicios.
	Coordinadores.	III	Jefe de equipo.	Jefe de taller. Encargado de establecimiento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	II	Vendedor.	Profesional de oficio de 2. ^a Dependiente. Dependiente Mayor.
		II	Comercial.	Visitador. Viajante. Corredor de plaza.
		II	Repartidor.	Mozo especializado.
		II	Decorador.	Rotulista. Escaparatista. Delineante. Dibujante.
	Auxiliares de venta y sala.	I	Reponedor.	Mozo. Empaquetador/a.
		I	Personal auxiliar.	Vigilante. Ordenanza. Portero. Conserje. Ascensorista. Personal de limpieza.
		I	Cajero/a autoservicio.	Cobrador. Auxiliar de caja.

Área Funcional	Grupo Profesional	Anterior Grupo convenio interprovincial	Puesto Convenio interprovincial	Categorías antiguas
		I	Ayudante de venta y servicios.	Ayudante de montaje. Ayudante de cortador. Ayudante. Reparador/a de medias. Cosedor/a de sacos. Profesional de oficio de 3. ^a
Servicios Logísticos.	Dirección.	0	Director.	Director.
		0	Jefe de sector.	Jefe de División. Encargado General.
		IV	Jefe de Unidad.	Jefe de almacén.
		IV	Jefe de Sección.	Jefe de Grupo.
	Coordinadores.	III	Jefe de Equipo.	Capataz.
	Especialistas logísticos y de transporte.	II	Repartidor.	Mozo especializado.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	I	Reponedor.	Mozo. Empaquetador/a.
		I	Personal auxiliar.	

En el caso de los ámbitos autonómicos y/o provinciales que se incorporaron durante la vigencia del I Convenio estatal (2012-2016) se estará a lo dispuesto en las tablas de reclasificación por las que se procedió a la adaptación de las antiguas Categorías Profesionales y/o Grupos Profesionales recogidos en los distintos convenios colectivos a los Grupos Profesionales y puestos de trabajo establecidos en el presente convenio, publicadas en el I convenio colectivo y en el II convenio colectivo (BOE 12 de agosto de 2017).

2. En aquellos supuestos en que a futuro sea precisa la adscripción a un Grupo Profesional determinado y su correspondiente labor, tarea o categoría no venga recogida en la Tabla de Reclasificación Categorías-Grupos Profesionales, del presente convenio colectivo, la misma será informada por la Comisión Mixta del mismo, sin perjuicio de que su incorporación se realice por la Comisión negociadora del mismo.

3. A tal efecto y en virtud de las competencias de esta Comisión Negociadora para adaptar la clasificación profesional a la realidad de la evolución económica del sector, las partes han considerado necesario incorporar los siguientes puestos de trabajo:

Área Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.

a) Grupo IV. Titulados/as y técnicos/as en Parafarmacia.

Aquella persona que realiza el trabajo de dispensación y venta de productos de parafarmacia coordinando los vendedores/as a su cargo y ofrece un consejo profesional al cliente y que está en posesión del título universitario de licenciado en Farmacia o de Técnico en farmacia y parafarmacia regulado en el Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre.

b) Grupo III. Consejeros/as de Imagen. Nivel salarial 2.

– Maquillador/a.

Descripción del puesto y tareas:

Atención al cliente.

Conocimiento de tendencias y técnicas de maquillaje, mantenerse actualizado/a en las mismas a través de la formación continua de las empresas.

Conocimientos del producto para ofrecer inspiración al cliente en forma de sugerencias de compra, o bien promocionando campañas, ofertas y actividades.

Coordinar eventos en los puntos de venta, en forma personalizada o en grupos de clientes.

Ejecución de maquillaje.

– Esteticista.

Analizar las necesidades del cliente y preparar planes de tratamiento de forma autónoma.

Llevar a cabo análisis de cutis.

Realizar tratamientos faciales, corporales, cosméticos para manos, pies y uñas, así como tratamientos específicos sobre problemas concretos. Técnicas de spa.

Asesorar a clientes, sobre cuidado de la piel, maquillaje, así como sobre productos y servicios cosméticos.

Realizar tareas de recepción (programar citas, responder el teléfono, hacer pedidos y manejar la caja registradora para recibir pagos). Mantener registros de clientes.

Mantener el salón, el lugar de trabajo y las herramientas limpias y ordenadas.

Grupo III. Segundos/as Encargados/as.

Realiza por definición los cometidos propios del Grupo Profesional II y cuando el superior jerárquico no se encuentre en el centro de trabajo realizará sus mismas funciones.

Con el superior planificará el resultado final con los métodos y herramientas necesarias para la consecución de los objetivos.

Asimismo, su superior podrá delegar en el segundo encargado ciertas responsabilidades cuando se encuentre en el centro de trabajo.

Artículo 27. *Fomento de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*

Las organizaciones firmantes conscientes de la necesidad de mantener y potenciar los esfuerzos realizados en materia de formación continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad del sector y la cualificación profesional de las personas trabajadoras acuerdan promover la participación de los firmantes como organizaciones sectoriales en los ámbitos institucionales propios del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Asimismo, fomentarán la participación en las iniciativas de formación aplicables durante la vigencia de este convenio.

Artículo 28. *Formación. Objetivos generales y planes de formación.*

La formación profesional para el empleo constituye un derecho básico de todas las personas trabajadoras, así como una herramienta de gran valor para la actividad de la empresa. Es por ello por lo que han de implementarse medidas que contribuyan de forma efectiva a su consolidación y ejercicio.

Se entiende por formación profesional para el empleo aquella que se lleva a cabo por parte de las personas trabajadoras y empresas del sector, con un doble fin:

- Mejorar la competitividad de las empresas.
- Contribuir al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras a través de la mejora de sus cualificaciones y de su empleabilidad.

Plan de Formación de empresa.

Las empresas desarrollarán una política activa de formación, acorde a su capacidad, dimensión, recursos y situación particular, y que se concretará en la elaboración de un plan de formación.

El plan de formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Denominación, descripción y objetivos de las acciones formativas a desarrollar.
- Periodo de vigencia del Plan.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Criterios de selección de participantes.
- Medios pedagógicos.
- Presupuesto económico.

Si alguna de las acciones formativas que integren el plan de formación se desarrollara como formación programada con cargo al crédito de formación previsto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La competencia básica en cuanto al diseño del plan de formación anual corresponde a la Dirección de la empresa, si bien deberá someter a consulta e informe en los términos legales previstos a la representación legal de las personas trabajadoras.

Entre las acciones formativas, tendrán la consideración de prioritarias aquéllas que están vinculadas a los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de Comercio y marketing o de aquellos otros certificados de profesionalidad en las que se encuadren los puestos de trabajo del sector.

Si organizativamente es posible, la formación vinculada al plan de formación se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral.

A su finalización, los resultados del plan de formación serán evaluados conjuntamente entre la Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Dichos resultados y su análisis versarán, al menos, sobre los siguientes aspectos:

– Relación de acciones formativas finalmente ejecutadas, indicando para cada una de ellas:

- a) Nombre de las personas participantes.
- b) Colectivo o categoría profesional de los mismos.
- c) Centro de trabajo al que pertenecen.
- d) Coste.

– Resultados de las encuestas de calidad y satisfacción del alumnado.

– Incidencia de la formación en los procesos de cobertura de puestos de trabajo.

Artículo 29. *Derechos individuales en relación a la formación.*

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad

de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. El ejercicio de estos derechos se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

3. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La Comisión Mixta podrá establecer criterios generales sobre el disfrute de este permiso legal y en su defecto, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresario/a.

4. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, se financiara de manera pública permisos individuales de formación, las partes se comprometen a facilitar el acceso a los mismos.

5. En cumplimiento de su objetivo básico de desarrollo profesional de las personas trabajadoras y de mejora de su empleabilidad, la formación será tenida en cuenta en los procesos de movilidad interna, ascensos y promociones.

En tal sentido, se tendrá en cuenta tanto la formación recibida por la persona trabajadora en los planes de formación de la empresa como aquella formación no perteneciente al plan anual y que hayan realizado las personas trabajadoras por su cuenta siempre que su contenido guarde relación con el puesto a cubrir. Para ello será necesario que la persona trabajadora acredite adecuadamente que ha superado las correspondientes evaluaciones de la formación cursada.

CAPÍTULO V

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 30. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual será durante la vigencia del convenio de 1.792 horas de trabajo efectivo, respetándose las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean inferiores.

Artículo 31. *Calendario laboral.*

Durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, la empresa elaborará y negociará con la representación legal de las personas trabajadoras el calendario laboral anual. En el mismo deberá constar necesariamente los días festivos, días hábiles de trabajo y los turnos generales de trabajo, con indicación de horario de entrada y salida y con el descanso semanal que a cada uno corresponda, así como los periodos de las vacaciones anuales.

En aquellas provincias y/o Comunidades Autónomas, donde en el convenio colectivo provincial o autonómico que se aplicase con anterioridad al I convenio colectivo estatal y por razón de la costumbre, se hubiesen fijado días o tardes libres en la época de ferias o fiestas locales, en la elaboración de los calendarios laborales anuales se respetarán tales libranzas sin que las mismas supongan reducción de la jornada anual establecida en el artículo anterior.

Las empresas deberán ajustarse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de la jornada laboral y la entrega de información sobre los registros a la representación legal de las personas trabajadoras como a la puesta a disposición a las propias personas en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. *Distribución y reglas de ejecución de la jornada anual.*

1. Reglas generales.

Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

c) El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario.

d) Cuando la jornada diaria sea superior a seis horas continuadas, las personas trabajadoras tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso de quince minutos. Las empresas cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual a los efectos de determinación de la jornada efectiva anual que se consolidará desde la entrada en vigor de este convenio.

Ejemplo: Jornada anual menos días de trabajo efectivos multiplicados por los quince minutos de descanso = jornada efectiva anual.

Tendrán en cualquier caso la consideración de tiempo efectivo de trabajo en el caso de las personas trabajadoras que hasta la fecha así lo tuvieran reconocido por su convenio actual de aplicación o así se hubiese establecido a nivel de empresa como condición más beneficiosa.

2. Distribución irregular de la jornada laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de un máximo del diez por ciento de las horas cada año de vigencia del convenio, que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 8 horas diarias establecido en este convenio, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este convenio.

Con carácter general la jornada ordinaria de ocho horas podrá superarse en un máximo de una hora, excepto en la realización de inventarios y balances.

En cada uno de los centros se realizará un máximo de dos inventarios anuales de participación obligatoria para todas las personas trabajadoras del centro. Esta cifra sólo podrá superarse si concurren circunstancias excepcionales que obligaran a ello.

En los días de inventarios la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas. Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura del establecimiento al público. En caso de variación del horario habitual se deberá preavisar al menos con quince días de antelación. En caso de que se realicen en domingo o festivo se retribuirán las horas como horas extraordinarias o con descanso equivalente a opción de la persona trabajadora. Igual retribución corresponderá a las horas que en día laborable superen las ocho horas diarias.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellas personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras o con los propios afectados/as. 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.

La movilidad geográfica del personal para la realización de estas tareas se pactará de mutuo acuerdo, no existiendo obligación por parte de la persona trabajadora al traslado del trabajador para estas tareas fuera de su centro habitual de trabajo. En el caso de movilidad incluyendo el área metropolitana, las dietas que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

3. Verificación y ejecución de la jornada anual máxima.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de distribución irregular de jornada.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras la relación nominal de las horas de exceso.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Artículo 33. *Descanso semanal. Fines de semana de calidad.*

En lo que se refiere al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/1995. Se respetarán las situaciones previas pactadas en cada empresa.

A partir del 1 de enero de 2025, a fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, las personas trabajadoras con cinco o más días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de seis fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones ni aquellos en que una de las dos fechas coincida con un festivo de los fijados en el calendario laboral anual.

Los fines de semana de calidad no podrán coincidir con vacaciones ni con aquellos periodos que las partes consideran como de mayor actividad en el sector (tales como San Valentín, Día del Padre, Día de la Madre, Black Friday, Navidad, Reyes o Rebajas). En el último trimestre del año anterior, la Comisión Mixta del convenio fijará el número máximo de fines de semana incluidos en estas fechas.

A partir del 1 de enero de 2026 el número mínimo de fines de semana de calidad según lo dispuesto en los párrafos precedentes será de ocho.

En esta materia se respetará igualmente las mejores condiciones que estén establecidas o se puedan establecer a nivel de empresa.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Durante la vigencia del presente convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Los recargos aplicables a las horas extraordinarias serán respectivamente del setenta y cinco por ciento (75 %) en días laborales y ciento cincuenta por ciento (150 %) en festivos. Previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, se compensarán bien en abono dinerario bien con tiempo equivalente de descanso retribuido, entregando copia mensual a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 35. *Vacaciones.*

Duración: Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

Periodos de disfrute: Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras, en su defecto con las personas trabajadoras, al menos con tres meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Las personas trabajadoras disfrutarán entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive de al menos veintiún días naturales ininterrumpidos de su periodo vacacional.

Cuando la prestación de trabajo se realice en centros situados en zonas que sean consideradas por la normativa de cada Comunidad Autónoma como zonas turísticas en virtud de sus competencias se disfrutarán al menos de 16 días naturales en el mismo periodo referenciado en el párrafo anterior.

A partir del 1 de enero de 2025 no computará como vacaciones, sin perjuicio del turno asignado, el festivo que coincida con periodo vacacional. Ello no dará lugar al alargamiento del periodo vacacional sino a su compensación en otra fecha a lo largo del año.

Fuera del anterior periodo (de junio a septiembre), y en la medida que la organización del trabajo lo permita, las personas trabajadoras podrán plantear las fechas de disfrute de su periodo vacacional, incluyendo su disfrute en fechas ininterrumpidas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

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

La empresa facilitará las solicitudes de las personas trabajadoras que quieran disfrutar de la totalidad o una parte de las vacaciones anuales generadas tras el fallecimiento de un familiar de primer grado o cuando por razones de enfermedad grave u hospitalización de los mismos sea necesario.

Bolsa vacacional. Aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del periodo mínimo de vacaciones entre los meses de junio a septiembre, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija a partir de 1 de enero de 2024 en 11,55 euros por cada día no disfrutado en dicho periodo. La

cuantía se actualizará con el mismo incremento salarial que el previsto para el salario base a partir de 1 de enero de 2025.

No corresponderá abono de bolsa vacacional en ninguno de los supuestos de modificación de fechas de vacaciones previstos en el párrafo anterior ni en el caso de solicitud de la persona trabajadora de disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las fijadas en este artículo.

Artículo 36. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Para la obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de tres convocatorias.

2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se considerará incluida en esta licencia la asistencia a odontólogo siempre que obedezca a fines terapéuticos y no estéticos.

3. Quince días naturales en caso de matrimonio, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, a disfrutar de manera inmediatamente posterior al matrimonio. Siempre que se preavise con una antelación de dos meses, la licencia por matrimonio podrá acumularse a las vacaciones anuales pendientes de disfrutar de ese año.

4. Tres días en caso de nacimiento de hijo/a, fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si se necesita desplazamiento a provincia distinta de la de residencia de la persona trabajadora, la licencia será de cinco días. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de seis días.

5. 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.

En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, la persona trabajadora podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

6. Dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres.

7. Un día por matrimonio de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos/as.

8. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos/as menores de 14 años, o familiares discapacitados/as hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

10. Hasta dos días al año, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

11. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, cuando éstas cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo de haber concurrido a los mismos.

12. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

13. Anualmente las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de tres días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

a) Hasta dos días por fallecimiento de cónyuge o de hijos/as, o por fallecimiento de hermanos/as y padres que podrán acumularse a lo establecido en el apartado 4 del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.

b) Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda, siempre que la persona trabajadora deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal de acuerdo con la legislación que en cada caso resulte de aplicación, incluyendo la licencia establecida en el apartado 3 que se disfrutará con el registro de la pareja de hecho.

Criterios comunes sobre el disfrute de las licencias.

Las licencias que no estuvieran establecidas en días naturales se disfrutarán en todo caso en días hábiles.

En el caso de matrimonio la licencia dará comienzo el día del enlace si fuese hábil para la persona trabajadora o en caso contrario, comenzará el primer día hábil siguiente al de la celebración del mismo. Igual criterio se utilizará en el caso del registro de la pareja de hecho.

Artículo 37. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados y empleadas podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes u otras fechas señaladas en la actividad del sector. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición de la persona trabajadora como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPÍTULO VI

Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Artículo 38. *Embarazo/nacimiento de hijos/as.*

1. Licencia no retribuida por embarazo: Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar con anterioridad al inicio del periodo de suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes ni superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente coincidirá con el principio de la suspensión citada, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

2. Vacaciones: Las personas trabajadoras en suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a podrán unir el total de sus vacaciones anuales –salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año– al periodo de suspensión del contrato.

Artículo 39. *Reducción de jornada por enfermedad grave de larga duración de menor.*

El progenitor/a, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así lo decidiera la persona cuidadora al inicio del disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 40. *Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veinte días naturales, uniéndolo a la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a.

En el caso de parto múltiple las personas trabajadoras podrán disfrutar del derecho contenido en los párrafos anteriores por cada uno de los hijos/as.

Artículo 41. *Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.*

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

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

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 apartado 7 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes de este convenio colectivo han considerado necesario en atención a la importancia del ejercicio de este derecho en su ámbito establecer una serie de criterios y medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y la cobertura de las necesidades productivas y organizativas de las empresas. A tal efecto, y sin perjuicio de las medidas que se hayan podido pactar en los Planes de igualdad de empresa establecidos en el sector, con la finalidad de alcanzar estos objetivos, las discrepancias entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria han acordado las siguientes medidas de acción:

1.º Preaviso por parte de la persona trabajadora a la empresa. La persona trabajadora que comunique su intención de reducir jornada por guarda legal comunicará tal circunstancia a la empresa por escrito como mínimo con quince días de antelación a la fecha de inicio de la misma, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del periodo de reducción de jornada.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria diaria.

2.º Resolución motivada de la empresa sobre el horario solicitado.

Si en el centro de trabajo no hubiese ninguna otra reducción de jornada por guarda legal en el mismo turno de trabajo del horario solicitado se concederá la petición.

En el caso contrario, la contestación de la empresa no podrá basarse en una mera razón formal y deberá justificar el problema que se origina en función de los horarios de apertura y/o de las personas trabajadoras en el centro, así como la carga de la venta por franjas horarias.

En el ámbito de las Comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad, las partes podrán establecer criterios sobre el número máximo de solicitudes de concreción horaria en función de la tipología de los centros, su horario de apertura y el horario de las personas trabajadoras adscritas a los mismos.

3.º Alternativas para la concesión del horario solicitado. En ningún caso, podrá trasladarse a la persona trabajadora como respuesta directa a su petición de concreción horaria por guarda legal. No obstante, cuando a juicio de la empresa concurren causas organizativas en los términos expuestos en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la empresa podrá proponer la concesión del horario solicitado en otro centro, siempre que no medie una distancia superior a la fijada en el artículo 13 apartado 4.º c) 1 de este convenio.

En el caso de que la persona trabajadora acepte el cambio de centro por este supuesto, tendrá derecho a no ser trasladada a otro centro mientras disfrute de la reducción de jornada en los términos solicitados y con el horario establecido durante el tiempo que dure tal situación y tendrá prioridad de permanencia en el mismo en caso de movilidad por causas objetivas. En cualquier caso, si media perjuicio deberá ser compensada en los términos previstos en el artículo 13 del presente convenio.

4.º Nuevos modelos de gestión de la concreción horaria. En el ámbito de las Comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad, las partes podrán proponer nuevos modelos de gestión de la concreción horaria por guarda legal. En especial, y entre otras, podrán proponer:

– Concentrar la reducción de jornada en días completos continuados, de tal forma que se deje de prestar servicios por meses completos y los que se preste servicios se haga en el horario habitual. En tal caso, la concreción horaria deberá disfrutarse entre

febrero y agosto y necesariamente se disfrutarán el total de las vacaciones unidas a tal periodo.

– Concretar una jornada semanal de veinte horas a veinticuatro horas. En tal caso, percibirán como medida positiva un salario equivalente a seis horas más de prestación de servicios. En cualquier caso y en tal modelo de concreción horaria, las personas trabajadoras deberán prestar al menos un día a la semana en jornada completa, que deberá coincidir preferentemente con el día de mayor actividad.

La concreción de tales medidas positivas u otras que se pudieran establecer se coordinarán con los posibles máximos establecidos a las concreciones horarias en función de la tipología de los centros de trabajo.

Artículo 42. *Excedencias.*

1. Excedencia por cuidado de hijos/as.

Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia por cuidado de hijos/as de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tras ese período ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

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

2. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por la persona trabajadora al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.

La persona trabajadora deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

Para acogerse a una nueva excedencia la persona trabajadora deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Tendrán derecho al reingreso aquellas personas empleadas que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria para los supuestos de estar cursando estudios de

enseñanza reglada o participación voluntaria en proyectos de organizaciones no gubernamentales.

Asimismo, perderán el derecho al reingreso aquellas personas empleadas que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas que supongan competencia directa en la actividad económica de la empresa afectada por este convenio.

3. Excedencia por fallecimiento de familiares.

En el caso de fallecimiento del hijo/a o del cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, quedando algún hijo/a menor de 16 años dicha persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de noventa días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 38 de este convenio. Debiendo ser solicitada al empresario/a por el beneficiario/a mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

4. Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Mientras dure esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, preavisando a la empresa sobre su reincorporación con al menos treinta días.

CAPÍTULO VII

Salario

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

Artículo 43. *Recibo de salarios.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores el recibo individual del pago del salario, siempre que el mismo se abone mediante transferencia bancaria a la persona trabajadora podrá entregarse por medios telemáticos.

Para que tal medio sustituya a la entrega la persona trabajadora deberá disponer de acceso a los medios telemáticos puestos a su disposición por la empresa y el modelo contendrá con claridad y precisión tanto los conceptos e importes que se abonan como las deducciones que sobre los mismos se practican.

El comprobante del abono del salario emitido por la entidad bancaria sustituirá la firma del duplicado del recibo de salario por parte de la persona trabajadora.

Artículo 44. *Estructura salarial.*

44.1 Salario Base Personal: se entiende por Salario Base Personal el correspondiente a la persona trabajadora en función a su pertenencia a uno de los Grupo Profesionales descritos en el presente convenio. El salario base remunera la jornada

anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

El Salario Base Personal anual incluye las doce mensualidades de salario y las pagas extraordinarias establecidas.

Los Salarios Bases Personales se establecerán en función del encuadramiento de los actuales Grupos Profesionales y/o categorías profesionales en la estructura profesional establecida en este convenio y su importe se corresponderá con el actual salario base de la persona trabajadora en función de su convenio de aplicación, al que se añadirán las cantidades que, como resultado del sistema de adecuación salarial previsto en el I convenio estatal, se relacionan en cada uno de los anexos correspondientes a las provincias y/o Comunidades autónomas publicados como anexos en el I y II convenio colectivo.

44.2 Complemento Salarial de Homogeneización (CSH). Con la finalidad de homogeneizar y reordenar la estructura salarial del sector, y en función de las diferencias existentes entre las distintas normativas convencionales que resultaban de aplicación con anterioridad al I convenio estatal, se estableció un Complemento Salarial de Homogeneización (en adelante, CSH).

Dicho complemento corresponderá a las personas trabajadoras de nueva contratación después de la entrada en vigor del I convenio estatal en cada uno de los territorios en los valores establecidos para los Grupos profesionales por el convenio colectivo estatal.

El Complemento Salarial de Homogeneización tendrá la misma naturaleza que el salario base personal, no siendo compensable ni absorbible.

44.3 Complementos salariales:

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora, a excepción del Complemento de Salario Base.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

Personales:

En medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.

Tendrán tal consideración los conceptos que hasta la fecha vinieran remunerando individualmente la antigüedad, que tuviesen el mismo incremento salarial que el salario base y que a partir de la efectiva incorporación al sistema de estructura salarial de este convenio, pasarán a denominarse «complemento ad personam».

Dicho complemento tendrá naturaleza de complemento salarial personal, de carácter no compensable ni absorbible. Este complemento se devengará para las personas trabajadoras que tuvieran derecho a él junto con el salario base en las pagas extraordinarias.

Igual consideración tendrán los conceptos que remuneren la antigüedad consolidada y que no tengan incremento salarial y que a partir de la fecha de incorporación al sistema de estructura salarial de este convenio, pasarán a denominarse «antigüedad consolidada».

Puesto de trabajo:

Son aquellos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Tendrán tal carácter a nivel sectorial el plus de disposición y el de nocturnidad en los importes que a continuación se detallan.

Plus de disposición. El personal que esté a disposición de la empresa que no tengan un centro de trabajo fijo, y sus principales tareas sean las de sustituir personal con

categoría equivalente a la suya, en función de bajas o falta de personal o por los motivos que fuere, percibirá un plus de disposición cuantificado en el 15 % sobre el salario base personal mínimo, además de los gastos sobre mayor tiempo invertido.

Plus de nocturnidad. La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 % sobre el Salario Base Personal de recargo a las horas realizadas entre las 22.00 h y las 6.00 h, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho período.

Complementos por calidad o cantidad del trabajo:

Son aquellos que percibe la persona trabajadora por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etcétera.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Salario base/hora.*

La determinación del salario base/hora, en el que se incluye el pago de las vacaciones para las personas trabajadoras que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 30 del convenio.

Artículo 46. *Incremento salarial y salario base de sector 2022-2023.*

46.1 Incremento salarial y salario base de sector 2022.

Durante el año 2022 permanecerán invariables los salarios bases de contratación vigentes a 31 de diciembre de 2021 publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 29 de diciembre de 2021.

Sin perjuicio de ello, el personal del Grupo I o los contratos formativos vigentes o suscritos en dicho ejercicio deberán haber percibido como salario en cómputo anual como mínimo el salario mínimo interprofesional aprobado para dicho ejercicio.

46.2 Incremento salarial y salario base de sector 2023.

Durante el año 2023 permanecerán invariables los salarios bases de contratación vigentes a 31 de diciembre de 2021 publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 29 de diciembre de 2021.

Sin perjuicio de ello, el personal del Grupo I o los contratos formativos vigentes o suscritos en dicho ejercicio deberán haber percibido como salario en cómputo anual como mínimo el salario mínimo interprofesional aprobado para dicho ejercicio.

Artículo 47. *Pago de regularización.*

En compensación de la ausencia de actualización salarial del convenio colectivo, las personas trabajadoras del sector que permanezcan de alta en el momento que se determina aquí para su percepción percibirán de una única vez las siguientes cuantías con carácter de Pago de regularización.

El importe del pago de regularización será de 1.215 euros brutos, calculado a razón de 40,50 euros al mes y por paga extraordinaria en el periodo 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2023.

En caso de contratación posterior a 1 de enero de 2022 y jornada no completa o periodos de suspensión de contrato excepto por nacimiento de hijo/a y/o por adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento (de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48. 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores), el importe se calcula proporcionalmente.

El importe aquí fijado será abonado a la persona trabajadora en cuanto sea posible y a no más tardar, el 31 de diciembre de 2024.

De dicha cuantía (en cada uno de los años) se podrá descontar los incrementos practicados de forma fija sobre el salario base del convenio, conceptos «a cuenta de convenio» o conceptos de adecuación al SMI, entre otros, que supongan incremento real sobre los salarios a 31 de diciembre de 2021 o en 2023 sobre los salarios a 31 de diciembre de 2022.

Las personas del Grupo I incorporados con posterioridad a 31 de diciembre de 2021 y que permanezcan en la empresa a la fecha de abono de la paga de regularización, no percibirán la paga de regularización por haber percibido mes a mes un salario superior al previamente fijado en tablas (3,3 % para 2022 y 8 % para 2023) y superior al del resto de Grupos.

Artículo 48. Incremento salarial y salario base de sector 2024.

48.1 Salarios 2024: A partir de 1 de enero de 2024 el salario base de grupo y el complemento salarial de homogeneización vigentes tendrán el valor que se fija en las tablas de este convenio colectivo.

El salario base personal y el complemento «ad personam» al que hace referencia el artículo 44.3 se incrementarán en los siguientes porcentajes:

- Grupo I: 17,14 %.
- Grupo II: 14,10 %.
- Grupo III: 11,67 %.
- Grupo III.2: 11,67 %.
- Grupo IV: 11,67 %.
- Grupo V: 11,67 %.

Las partes firmantes se comprometen a informar de manera inmediata a sus asociados en el momento de firmar este convenio a los efectos de que se atienda el pago de los incrementos establecidos en él.

48.2 Salario base de contratación 2024: Los salarios bases de contratación serán los siguientes:

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual (en euros)	Salario mensual (12 meses y tres pagas extraordinarias) (en euros)
Administración y Gestión de la empresa.	V Directores/as.	Director/a.	19.689,81	1.312,65
	IV Técnicos.	Técnico/a analista de sistemas.	18.231,36	1.215,43
		Técnico/a. Informático/a.	17.510,50	1.167,41
	II Gestores de Administración.	Secretario/a.	16.617,38	1.107,82
		Oficial Administrativo.	15.997,57	1.066,50
		Ayudante programador.	15.997,57	1.066,50
	I Auxiliares de Administración.	Ayudante operador/a.	15.876,00	1.058,40
		Auxiliar administrativo.	15.876,00	1.058,40

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual (en euros)	Salario mensual (12 meses y tres pagas extraordinarias) (en euros)
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	V Mandos.	Jefe/a Sector.	19.689,81	1.312,65
		Jefe/a de unidad.	18.231,36	1.215,43
		Jefe/a de sección.	18.231,36	1.215,43
	IV Técnicos.	Titulados/as y Técnicos/as de Parafarmacia.	17.510,50	1.167,41
	III Coordinadores.	Jefe de equipo.	17.510,50	1.167,41
		Segundo/a encargado/a.	16.527,35	1.101,83
		Maquillador/a.	16.527,35	1.101,83
		Esteticista.	16.527,35	1.101,83
	II Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor/a.	15.997,57	1.066,50
		Comercial.	15.997,57	1.066,50
		Repartidor/a.	15.997,57	1.066,50
		Decorador/a.	15.997,57	1.066,50
	I Auxiliares de venta y sala.	Reponedor/a.	15.876,00	1.058,40
		Personal auxiliar.	15.876,00	1.058,40
		Cajero/a autoservicio.	15.876,00	1.058,40
		Ayudante de venta y servicios.	15.876,00	1.058,40
Servicios Logísticos.	V Dirección.	Director/a.	19.689,81	1.312,65
		Jefe/a de sector.	19.689,81	1.312,65
		Jefe/a de Unidad.	18.231,36	1.215,43
		Jefe/a de Sección.	18.231,36	1.215,43
	III Coordinadores.	Jefe/a de Equipo.	17.510,50	1.167,41
	II Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor/a.	15.997,57	1.066,50
	I Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor/a.	15.876,00	1.058,40
		Personal auxiliar.	15.876,00	1.058,40

48.3 Complemento Salarial de Homogeneización 2024: El importe del CSH para el año 2024, en las doce mensualidades y las tres pagas extraordinarias, el siguiente:

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I (valor en euros)	Grupo II (valor en euros)	Grupo III.2 (valor en euros)
Albacete.	162,37	202,12	157,50
Almería.	13,20	50,45	
Ceuta.	42,13	36,26	25,52
Ciudad Real.	148,41	103,42	85,60
Córdoba.	211,27	217,18	133,78

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I (valor en euros)	Grupo II (valor en euros)	Grupo III.2 (valor en euros)
Cuenca.	81,96	102,34	
Girona.	23,56	47,13	92,63
Granada.	214,98	288,85	244,08
Guadalajara.	181,78	223,22	149,68
Illes Balears.	159,73	121,78	144,40
Lleida.	48,86	40,15	
Palencia.			163,98
Salamanca.	61,00	96,53	
Soria.	57,12	96,53	
Teruel.	44,43	33,50	53,63
Toledo.	127,09	253,11	86,48
Valladolid.		37,41	148,02

Para los centros de trabajo de la Comunidad Foral de Navarra se establece en el anexo correspondiente de encuadramiento de categorías en la clasificación profesional de este convenio.

48.4 Cuantías máximas de posible compensación y absorción.

Serán compensables y absorbibles las cuantías que se hayan abonado en concepto de subida de salario base, a cuenta de convenio o para adecuación a SMI como mejora desde 1 de enero de 2024 hasta la fecha en que se actualicen los salarios a las tablas e incremento fijado en este convenio, así como el exceso que sobre los salarios de 2022 y 2023 hubiesen abonado las empresas sobre el importe de paga de regularización en los conceptos reseñados para ambos años como compensables.

Con independencia de la compensación prevista en el párrafo anterior, de otros conceptos que perciba la persona trabajadora por encima de lo previsto en convenio y a los efectos de garantizar a todas las personas trabajadoras cualquiera que sea su Grupo Profesional un importe del 2,5 % de incremento sólo podrán compensarse de aquellos conceptos las siguientes cuantías máximas en salario base y complemento salarial de homogeneización:

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual (en euros)	Cuantía máxima mensual a compensar (12 meses y tres pagas extraordinarias) (en euros)
Administración y Gestión de la empresa.	V Directores/as.	Director.	19.689,81	15,82
	IV Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	18.231,36	14,64
		Técnico informático.	17.510,50	14,06
	II Gestores de Administración.	Secretario/a.	16.617,38	13,35
		Oficial Administrativo.	15.997,57	25,39
		Ayudante programador.	15.997,57	25,39
	I Auxiliares de Administración.	Ayudante operador/a.	15.876,00	25,20
		Auxiliar administrativo.	15.876,00	25,20

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual (en euros)	Cuantía máxima mensual a compensar (12 meses y tres pagas extraordinarias) (en euros)
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	V Mandos.	Jefe Sector.	19.689,81	15,82
		Jefe de unidad.	18.231,36	14,64
		Jefe de sección.	18.231,36	14,64
	IV Técnicos.	Titulados/as y Técnicos/as de Parafarmacia.	18.231,36	14,64
	III Coordinadores.	Jefe de equipo.	17.510,50	14,06
		Segundo/a encargado/a.	16.527,35	13,28
		Maquillador/a.	16.527,35	13,28
		Esteticista.	16.527,35	13,28
	II Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	15.997,57	25,39
		Comercial.	15.997,57	25,39
		Repartidor.	15.997,57	25,39
		Decorador.	15.997,57	25,39
	I Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	15.876,00	25,20
		Personal auxiliar.	15.876,00	25,20
		Cajero/a autoservicio.	15.876,00	25,20
		Ayudante de venta y servicios.	15.876,00	25,20
Servicios Logísticos.	V Dirección.	Director.	19.689,81	15,82
		Jefe de sector.	19.689,81	15,82
		Jefe de Unidad.	18.231,36	14,64
		Jefe de Sección.	18.231,36	14,64
	III Coordinadores.	Jefe de Equipo.	17.510,50	14,06
	II Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	15.997,57	25,39
	I Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	15.876,00	25,20
		Personal auxiliar.	15.876,00	25,20

Las cuantías máximas que pueden ser compensadas de otros conceptos (en cada mes y en las tres pagas) para alcanzar el complemento salarial de homogeneización pactado en 2024 son las siguientes:

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)	Grupo II Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)	Grupo III.2 Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)
Albacete.	3,87	4,81	1,90
Almería.	0,31	1,20	

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)	Grupo II Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)	Grupo III.2 Cuantía máxima a compensar de otros conceptos para incremento CSH (valor en euros)
Ceuta.	1,00	0,86	0,31
Ciudad Real.	3,53	2,46	1,03
Córdoba.	5,03	5,17	1,61
Cuenca.	1,95	2,44	
Girona.	0,56	1,12	1,03
Granada.	5,12	6,88	2,94
Guadalajara.	4,33	5,31	1,80
Illes Balears.	3,80	2,90	1,74
Lleida.	1,16	0,96	
Palencia.			1,98
Salamanca.	1,45	2,30	
Soria.	1,36	2,30	
Teruel.	1,06	0,80	0,65
Toledo.	3,03	6,03	1,04
Valladolid.		0,89	1,78

48.5 Abono de atrasos.

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán abonar los atrasos salariales desde 1 de enero de 2024 en el plazo máximo de dos meses a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del convenio colectivo.

La patronal firmante informará a todos sus asociados para que la actualización de los salarios y el abono de atrasos se realice a la mayor brevedad posible y en todo caso, antes del 31 de diciembre de 2024.

48.6 Cláusula de revisión salarial 2024.

Si el IPC interanual de 2024 superase el incremento pactado (5 % para los Grupos I y II y un 3,75 % para el resto de Grupos), la diferencia entre el incremento aplicado a cada Grupo y el IPC con un tope de 1 % se aplicará sobre los conceptos de convenio sin carácter retroactivo y con efectos de 1 de enero de 2025 y, en ningún caso será compensable ni absorbible.

Artículo 49. Incremento salarial y salario base de sector 2025.

49.1 Importes sobre los que se calculará el incremento salarial 2025.

Una vez constatada por la Comisión Mixta prevista en el artículo 10 de este convenio si, publicado por el INE el IPC interanual de 2024, corresponde o no revisión salarial, se fijarán los salarios definitivos a aplicar desde 1 de enero de 2025 sobre los que se aplicará el incremento pactado para este año.

49.2 Incremento salarial 2025.

Con efectos de 1 de enero de 2025 se incrementarán el 3,50 % el salario base, el salario base personal, el complemento «ad personam» y el complemento salarial de homogeneización, fijados de acuerdo a lo previsto en el párrafo anterior.

Un máximo del 2,50 % del incremento no será compensable ni absorbible, en ningún caso, para ninguno de los Grupos.

49.3 Tablas de salario base y complemento salarial de homogeneización 2025.

Como máximo en el mes de febrero de 2025 la Comisión Mixta elaborará las tablas salariales correspondientes a salario base y complemento salarial de homogeneización y fijará el importe de incremento a aplicar sobre salario base personal y complemento «ad personam» desde 1 de enero de 2025.

La Comisión Mixta solicitará el registro, inscripción y publicación de la citada acta en el «Boletín Oficial del Estado».

49.4 Cláusula de revisión salarial 2025.

Si el IPC interanual de 2025 superase el incremento pactado, la diferencia entre el incremento aplicado (3,50 %) y el IPC con un tope de 1 % se aplicará sobre los conceptos de convenio sin carácter retroactivo y con efectos de 1 de enero de 2026 y, en ningún caso será compensable ni absorbible.

Como máximo en el mes de febrero de 2026 la Comisión Mixta elaborará las tablas salariales correspondientes a salario base y complemento salarial de homogeneización y fijará el importe de incremento a aplicar sobre salario base personal y complemento «ad personam» desde 1 de enero de 2026.

La Comisión Mixta solicitará el registro, inscripción y publicación de la citada acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 50. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se percibirán tres pagas extraordinarias incluidas en el cálculo del salario anual de este convenio que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario base de grupo, salario base personal y Complemento «ad personam», antigüedad consolidada y complemento salarial de homogeneización si así estuviese establecido.

Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras se podrá prorratear alguna o todas las pagas descritas en el presente artículo.

En cuanto al periodo de devengo de cada una de ellas se estará a lo establecido hasta la fecha en cada una de las empresas.

En los ámbitos territoriales en los que, por aplicación de los convenios provinciales o autonómicos anteriores al I convenio estatal, existían únicamente dos pagas extraordinarias o la de marzo se había prorrateado se continuará liquidando el salario anual en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias. En los ámbitos territoriales en los que existan más de tres pagas extraordinarias, la paga adicional deberá prorratearse mensualmente.

Artículo 51. *Anticipo extraordinario.*

Las personas trabajadoras con al menos seis meses de antigüedad podrán solicitar un anticipo de nómina de carácter extraordinario, que serán concedidos de acuerdo con las necesidades y premura de los solicitantes y atendiendo a los siguientes motivos: ayuda médica, todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda y su mobiliario, adopción de medidas personales en relación a situaciones de violencia de género.

El importe máximo del anticipo de nómina será el correspondiente al importe total generado en ese momento en las tres pagas extraordinarias del año.

Mientras esté pendiente de liquidación un anticipo extraordinario, la persona trabajadora no podrá pedir otros anticipos sobre su salario mensual, superiores al 70 % de la cantidad restante neta de su nómina.

Igualmente, no podrá solicitarse un nuevo anticipo extraordinario hasta el segundo año posterior a aquel en que le fue concedido.

El anticipo extraordinario será descontado íntegramente del importe de las pagas extraordinarias (incluidas las cuantías que estuviesen prorrateadas) y en caso de cese teniendo pendiente cuantías de un anticipo pendiente de devolución, la cantidad que reste por reintegrar le será descontada de la liquidación que le corresponda.

En el caso de empresas acogidas a inaplicación salarial del presente convenio colectivo, podrán excepcionar el cumplimiento de lo previsto en este artículo.

Artículo 52. *Bodas de oro y plata.*

Las personas trabajadoras a los veinticinco y cuarenta y ocho años de servicio en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 400,00 y 600,00 euros, respectivamente.

Artículo 53. *Cláusula de inaplicación del convenio colectivo.*

Con el fin de contribuir a la mejora de la competitividad de las pequeñas empresas del sector, las empresas de menos de 50 personas trabajadoras con ámbito provincial o como máximo autonómico, podrán como alternativa a la inaplicación del convenio colectivo aplazar el pago de los incrementos salariales pactados, de tal manera que el total del incremento salarial del año pueda abonarse con la nómina de diciembre y la paga extraordinaria si no estuviese prorrateada, actualizando los salarios el 1 de enero del año siguiente. Para que tal modo de operar pueda ser utilizado deberá comunicar tal extremo a la Comisión Mixta de este convenio en el plazo máximo de tres meses desde su publicación.

Cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio inicie periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, todo ello conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarlo a la Comisión Mixta.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos existentes en el ámbito territorial que corresponda a la inaplicación pretendida.

Artículo 54. *Dietas y kilometrajes.*

Las personas trabajadoras que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a partir de 1 de enero de 2024 a una dieta de 7,93 euros, si el

desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y una dieta de 15.89 euros en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio.

Cuando en los desplazamientos la persona trabajadora utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización a partir de 1 de enero de 2024 la cantidad de 0,25 euros por kilómetro.

La percepción de estas dietas no tendrá efecto si los desplazamientos se realizan dentro del área metropolitana a menos de 10 kilómetros de su centro habitual.

Artículo 55. *Beneficio en compras.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal y doméstico, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del diez por ciento sobre el precio de venta al consumidor/a.

En los productos sujetos a liquidación o en promociones especiales, se fijarán a nivel de empresa los descuentos a aplicar a los empleados/as y los topes máximos en su caso de compra, sin que el precio aplicable pueda ser superior al ofrecido al cliente ni inferior al permitido por la legislación comercial en relación a la venta a pérdida.

A nivel de empresa podrá acordarse con la representación de las personas trabajadoras un tope máximo anual de compra en productos por empleado/a.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y Salud en el trabajo

Beneficios sociales

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en que la protección de las personas trabajadoras en materia de Salud y Seguridad constituye un objetivo básico y prioritario en el sector. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo y que las mismas tengan como único fin la eliminación del riesgo en su origen, incluido el que derive de cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo.

Artículo 56. *Prendas de trabajo.*

Las empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año así como calzado adecuado y equipos de protección individual para la descarga si ésta se produce. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas que, para su reposición, podrá exigir la previa entrega de las usadas. Las personas trabajadoras vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas.

En el supuesto de la obligatoriedad del uso del traje, éste será anual y a cargo de la empresa.

Lo dispuesto en este artículo es independiente del cumplimiento de la normativa legal en materia de equipos de protección individual.

Artículo 57. *Vigilancia de la salud.*

El empresario/a garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, las situaciones en las que el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, cuando haya que verificar si el estado de salud de una determinada persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma o para otras personas relacionadas o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesta la persona trabajadora, cumpliendo las especificaciones de la legislación aplicable en la materia.

Artículo 58. Cambio de puesto de trabajo por gestación.

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario/a determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 186 y 187 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalizado el período de gestación, será integrada en el puesto de trabajo.

Artículo 59. Órganos de representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo con seis o más personas trabajadoras la participación de estos se canalizará:

- A través de sus representantes (delegados/as de Personal, Comités de Empresa y/o delegados/as sindicales) en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- A través de la representación especializada establecida en la legislación vigente, esto es, delegados/as de Prevención en empresas desde seis hasta cincuenta personas

trabajadoras y Comités de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Los delegados/as de Prevención de centros o Comités de Seguridad y Salud que representen hasta cien personas trabajadoras dispondrán para la asistencia a cursos de formación específicos o para las tareas propias de su cargo de un crédito horario mensual adicional que como máximo será de diez horas. En los que representen más de cien personas trabajadoras el crédito máximo será de veinticinco horas.

Cuando alguna de las empresas afectadas por este convenio, pretenda modificar o concertar de nuevo la gestión económica de la IT por Contingencias Comunes, o la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales con alguna Mutua, o bien pretenda la concertación de prestación de servicio con alguna Entidad Autorizada Ajena, como Servicio de Prevención Ajeno, previamente tendrá que consultarlo y debatirlo en y con el órgano de representación social que corresponda en su ámbito.

Artículo 60. Comisión Paritaria Sectorial Estatal para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario/a y de las personas trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano paritario estatal se constituye y estructura en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías.

El órgano se denomina Comisión Paritaria Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Comercio Minorista de Droguerías Perfumerías.

Funciones

Las funciones de la Comisión Paritaria Estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector de Comercio minorista de Droguerías y Perfumerías, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario/a y de las personas trabajadoras en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores/as del Sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 personas trabajadoras que carezcan de representación de las personas

trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la siniestralidad.

Composición

1. La Comisión Paritaria Estatal está compuesto por doce miembros, seis representantes empresariales y seis representantes sindicales (dos por parte de CC.OO., dos por parte de UGT, uno por parte de USO y uno por parte de FETICO).

2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente/a y un Secretario/a de entre sus miembros. El cargo de Presidente/a será rotativo, cada dos años, recayendo alternativamente, en un/a representante de la patronal y en un/a representante de las organizaciones sindicales.

3. Los/as representantes señalados en el párrafo primero podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores/as que consideren necesarios.

Nombramientos.

Los miembros de la Comisión Paritaria Estatal serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por las organizaciones empresariales firmantes del convenio, Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, USO y FETICO.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción del Presidente/a, cuyo mandato será de dos años, según lo dispuesto en el artículo 5.2 anterior.

Ceses

1. Los miembros de la Comisión Paritaria Estatal cesarán en su cargo por:

- a) Cumplimiento de su mandato.
- b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
- c) Por renuncia expresa.
- d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la Comisión Paritaria en un plazo de treinta días la nueva incorporación.

Reuniones

1. Las reuniones ordinarias serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime el Presidente/a.

La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente/a por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los/as asistentes, presentes y representados/as.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones tendrán carácter reservado.

Financiación

La Comisión Paritaria Estatal se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.

b) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

La Comisión Paritaria Estatal asume la total responsabilidad de la ejecución de las actividades subvencionadas frente a la Administración pública.

Presupuesto anual

La Comisión Paritaria Estatal presentará anualmente a la Comisión Mixta su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global obtenido según lo previsto en el artículo anterior, que tendrá que ser aprobado por la misma, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

Prestación de servicios de las organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria Estatal

Las entidades que componen la Comisión justificarán a la Comisión Mixta, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, de acuerdo con los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

Contenidos de los programas y actuaciones a desarrollar por la Comisión Paritaria Estatal

1. Acciones de información:

a) Seguimiento de la siniestralidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes: Desarrollará las actividades que acuerde la Comisión Mixta encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el sector, en especial de los graves y mortales.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la siniestralidad y los índices de incidencia del sector.

b) Información sectorial: Para favorecer una mayor implicación de los empresarios/as y personas trabajadoras en la acción preventiva, la Comisión Paritaria Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías desarrollará una actividad de información para la difusión del conocimiento de los riesgos profesionales sectoriales y de aquellos que presenten un mayor riesgo profesional, así como de los principios de acción preventiva necesarios para prevenir tales riesgos, y de las normas concretas de aplicación de tales principios.

Asimismo, se informará periódicamente al sector sobre las actividades de la Comisión Paritaria Estatal, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

2. Acciones de promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales:

a) Organización y control de visitas a las empresas.

I. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre las personas trabajadoras y empresarios/as, la Comisión Paritaria Estatal organizará un plan de visitas a las empresas, cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 personas trabajadoras y carezcan de representación de las personas trabajadoras, que incluirá los requisitos de las empresas destinatarias y el calendario programado.

II. Las visitas se realizarán con el consentimiento de la empresa afectada.

III. Las visitas se llevarán a cabo por las personas que designe la Comisión Paritaria Estatal, a propuesta de las organizaciones que lo integran, y se planificarán bajo el principio de paridad. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta por ambas partes.

IV. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para las visitas a las empresas, deberán acreditar que cuentan con formación específica sobre el sector.

V. La programación de las visitas se realizará con la antelación mínima establecida en la convocatoria.

VI. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe, que será entregado a la Comisión Paritaria Estatal y a la Dirección de la empresa.

VII. Las actuaciones e informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Promoción de actuaciones preventivas que fomenten el conocimiento y la implicación de los empresarios/as y personas trabajadoras en las actividades preventivas de la empresa, a fin de promover la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades de la misma.

3. Y todas aquellas actividades no contempladas específicamente en el presente acuerdo que redunden en una mejora de las condiciones de seguridad y salud de las empresas y las personas trabajadoras del sector.

Artículo 61. *Complemento en situación de incapacidad temporal.*

Hasta el 31 de diciembre de 2024, en caso de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora por un periodo máximo de quince meses. No se incluirá en ningún caso en dicho importe íntegro el importe del pago de regularización ni el importe correspondiente a los atrasos de 2024 que se hayan liquidado en un solo pago.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará el siguiente régimen:

– Se mantendrá el mismo importe de complemento y se ampliará el periodo de su abono a 18 meses en el caso de accidente de trabajo o enfermedad grave de las relacionadas en el RD 1148/2011 siempre que la persona trabajadora haya comunicado la concurrencia de esta circunstancia en los términos que se prevén en la disposición adicional tercera de este convenio.

– A partir del próximo 1 de enero de 2025, para todas las incapacidades temporales por enfermedad común, iniciadas después del 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de

diciembre de 2026, con la finalidad de tratar de reducir el número de ausencias por esta causa, el complemento por incapacidad se abonará atendiendo a las siguientes reglas:

- El 100 % del salario en caso de enfermedad derivada de embarazo.
- El 100 % del salario hasta un máximo de quince meses en caso de incapacidad temporal, con ingreso en centro hospitalario superior a tres días o intervención quirúrgica seguida de incapacidad temporal superior a 5 días justificada mediante el parte de baja médica pertinente.
- En el resto de supuestos se abonará el 100 % del salario hasta el mes decimoquinto, excepto en los tres primeros días que no se complementarán por parte de la empresa. Si la persona en el año natural no hubiese tenido más de dos procesos de baja, los días no abonados se le harán efectivos en el importe del 100 % de todos los conceptos del salario que se complementan en la actualidad, en el mes de enero del año siguiente.

Durante la vigencia de este convenio, no se incluirá en el cálculo de las retribuciones para este complemento el importe de las percepciones no salariales sujetas a cotización.

Vigencia del nuevo modelo pactado.

Dado que el objetivo perseguido por las partes es la reducción del número de ausencias por incapacidad temporal, las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión sectorial para realizar un seguimiento trimestral de las ausencias por enfermedad en el sector y elaboración de propuestas para conseguir su reducción.

Finalizado el periodo 2025-2026 y salvo pacto en contrario, a partir del 1 de enero de 2027, se aplicará el régimen de la incapacidad temporal previsto en el convenio colectivo actualmente vigente (convenio 2019-2021).

Artículo 62. Seguro en caso de accidente o enfermedad profesional.

Las empresas estarán obligadas a concertar un seguro en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, por una cobertura mínima de 25.000 euros.

Las empresas facilitarán copia de la póliza colectiva suscrita a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Artículo 63. Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo.

El contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de suscribirse.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora jubilada parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de ésta en una determinada época del año.

CAPÍTULO IX

Planes de Igualdad. Protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Protección de las víctimas de violencia de género

Artículo 64. Objetivos sectoriales en materia de igualdad.

Las organizaciones firmantes, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello, han acordado establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los

recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Asimismo, han acordado remitir a la Comisión Mixta facultades para facilitar la implantación de los planes y medidas de Igualdad.

Artículo 65. *Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género.*

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores y en su caso, los de la valoración de puestos de trabajo y auditoría retributiva si a ellos estuvieran obligados.

Para la aplicación de lo dispuesto en este apartado se estará a los plazos fijados en la legislación vigente.

Artículo 66. *Protocolos de Prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual.*

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007) y salvo que se hubiese pactado a nivel de empresa un Protocolo propio, las empresas del sector se adhieren específicamente al Protocolo pactado a nivel sectorial en el Acuerdo Marco de Comercio a nivel estatal (BOE 31 de octubre de 2014).

Artículo 67. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 12.1 de este convenio.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 68. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público, en cuyo caso se calificarán como falta grave.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

8. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave.

Artículo 69. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por ella.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a su disposición para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.
7. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Artículo 70. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con las personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
10. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en le empresa.
11. La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado/a supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 71. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 72. *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 73. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Derechos de la representación legal de las personas trabajadoras

Las empresas afectadas por el presente convenio respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de una persona trabajadora la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 74. *Horas sindicales.*

Los delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y delegados/as Sindicales dispondrán en unidades electorales de hasta quinientas personas trabajadoras del crédito horario inicial establecido en la legislación vigente aplicable más diez horas adicionales. En las unidades electorales de más de quinientas personas trabajadoras el crédito se fija en cuarenta horas mensuales.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel del conjunto de la empresa.

A tal efecto, los delegados/as de Personal, miembros de Comités de empresa y delegados/as sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de las personas trabajadoras elegidos en las mismas candidaturas de las elecciones sindicales.

La notificación de la cesión de horas y su acumulación en otros/as representantes deberá realizarse por el sindicato por escrito a la Dirección de la empresa como mínimo con quince días de antelación al inicio de cada mes.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada el sindicato deberá indicar los periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

Los delegados/as sindicales, delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que en número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 75. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados/as de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará a la Autoridad laboral competente, publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 40, 41, 64 y 82 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Mediante acta levantada al efecto el Comité Intercentros de acuerdo a lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 23 de octubre, podrá asumir específicamente la representación de las personas trabajadoras para la negociación del Plan de Igualdad de empresa.

Artículo 76. *Otros derechos sindicales.*

Descuento en nómina: A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Tablón de anuncios: En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por las personas trabajadoras afiliados a las centrales sindicales, con fines sindicales. Se situará

de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo para las personas trabajadoras.

Cargos sindicales: Quienes ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. En caso de ejercerse este derecho, hasta dieciséis horas al mes tendrán el carácter de retribuidas.

Asimismo, toda persona trabajadora en activo que haya sido elegida para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior en las organizaciones sindicales más representativas tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que ha sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo. La persona trabajadora excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

Ejercicio de la actividad sindical: Los/as representantes legales de las personas trabajadoras que representen en una misma provincia o Comunidad autónoma a diferentes centros de trabajo tendrán derecho a percibir de la empresa sus gastos de desplazamiento a centros que disten más de veinte kilómetros del suyo propio en los términos y condiciones que se exponen a continuación:

a) Ha de tratarse de gastos incurridos en el ejercicio de sus funciones en su específico ámbito de representación, excluidos los relacionados con la celebración de elecciones sindicales en la empresa.

b) Respecto de los gastos de desplazamientos, estancia y manutención se deberá acreditar la realización de los mismos, aportando los justificantes originales. A los efectos anteriores se deberá acreditar el día, lugar y motivo genérico del desplazamiento.

c) Los gastos serán los razonables para la actividad realizada, siendo los importes de compensación como máximo los establecidos en el artículo 52 del presente convenio.

En caso de discrepancia en los gastos a liquidar, cualquiera de las partes deberá dirigirse a la Comisión Mixta del convenio en trámite de mediación a los efectos de que se resuelva la discrepancia por el trámite extraordinario del citado órgano.

Corresponderá a la Dirección de la empresa la cobertura de los gastos de celebración y asistencia a Comité Intercentros y Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral si lo hubiere.

Disposición final primera.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final segunda.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultasen más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo.

Disposición adicional primera.

En el ámbito del territorio de Bizkaia en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo continuará aplicándose durante los años 2022-2025 el convenio colectivo de Comercio en General provincial.

Disposición adicional segunda.

Desde el 1 de enero de 2017 para el cómputo de los dos años necesarios para la percepción por los vendedores/as y auxiliares de caja de la Comunidad Foral de Navarra del complemento salarial de homogeneización al que se hace referencia en el anexo II del presente convenio, se computará tanto el tiempo efectivo prestado en la empresa como el prestado en puestos de la misma Área funcional en otras empresas del sector de comercio minorista de droguerías y perfumerías con anterioridad.

A tal efecto, la persona trabajadora deberá acreditar tal circunstancia de manera fehaciente a la empresa.

Las empresas abonarán, por tanto, el Complemento Salarial de Homogeneización desde la fecha en la que, a partir de 1 de enero de 2017, se hubiese cumplido el requisito en los términos de esta disposición, circunstancia que deberá ser tenida en cuenta en el abono, si procede de atrasos.

Disposición adicional tercera. *Acreditación a efectos de complemento de incapacidad temporal.*

Dado que, a partir de 1 de enero de 2025 y durante dos años, el complemento a cargo de la empresa en caso de enfermedad común se prolongará a dieciocho meses y se mantendrá en el cien por cien de las retribuciones en caso de que la suspensión por enfermedad común derive de una enfermedad grave de las establecidas por el Real Decreto 1148/2011, la persona trabajadora que esté afectada por ella deberá comunicar a la empresa dicha circunstancia, acompañando informe médico.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de los anteriores sistemas de clasificación profesional del convenio interprovincial y de los convenios autonómicos o provinciales al nuevo convenio estatal.*

Durante la vigencia del I Convenio Estatal, los firmantes del convenio realizaron la adaptación de los anteriores sistemas de clasificación profesional de los convenios interprovincial, autonómicos y provinciales aplicables, bien a través de Comisión Negociadora bien a través de su Comisión Mixta.

Los firmantes del convenio colectivo se remiten expresamente al anexo II de este convenio que coincide en la materia a las tablas publicadas en el II Convenio colectivo (BOE 12 de agosto de 2017).

Disposición transitoria segunda. *Categorías profesionales con derecho automático de ascenso y/o de progresión salarial en los convenios de aplicación actual.*

A partir de la efectiva fecha de incorporación a los contenidos del I Convenio Colectivo estatal quedaron sin efecto las expectativas de derecho contempladas en los convenios colectivos autonómicos o provinciales del anterior aplicación respecto a consolidar una categoría o grupo profesional distinto por el mero transcurso de la edad o de la permanencia en una categoría, que resulta a todos los efectos sustituido por la nueva regulación de la clasificación profesional y de la promoción profesional en este convenio.

No obstante ello, las personas trabajadoras en plantilla que tuvieran reconocidos tales derechos en sus convenios colectivos de origen incorporarán a partir del año de su incorporación al convenio colectivo estatal el salario que estuvieran en tránsito de adquirir por aplicación de su convenio provincial y/o regional o autonómico en el valor fijado para el mismo en ese momento, que se incorporará al Salario Base Personal.

Disposición transitoria tercera. *Criterios de adecuación y reestructuración salarial.*

Durante la vigencia del I Convenio Estatal, las empresas afectadas por el presente convenio realizaron la adecuación y reestructuración salarial de las anteriores condiciones aplicables a lo previsto en el mismo, según lo dispuesto en la disposición transitoria quinta de aquel convenio (BOE 2 de octubre de 2014).

Los firmantes del convenio colectivo se remiten expresamente al anexo III de este convenio que coincide en la materia a las tablas publicadas en el II Convenio colectivo (BOE 12 de agosto de 2017).

Disposición transitoria cuarta. *Adecuación al Salario Mínimo Interprofesional.*

Durante los años 2022 y 2023 a los efectos de alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional de dichos ejercicios, las empresas, de acuerdo a las expresas reglas de compensación y absorción establecidas en las normas legales, podrán haber compensado y absorbido de cualquier otro concepto salarial o bien haberlo computado para alcanzar su cuantía.

Si el SMI de 2025 afectase a los salarios fijados por este convenio colectivo operará de igual forma, salvo que otra cosa se hubiese dispuesto legalmente o se acuerde en comisión negociadora.

Disposición transitoria quinta. *Compromisos en relación a jubilación anticipada o premios de permanencia.*

Aquellas personas trabajadoras que, en el momento de la aplicación del convenio colectivo estatal, tuvieran reconocido por convenio colectivo el derecho a determinadas cuantías de indemnización complementaria en los casos de cese en la empresa con anticipación voluntaria de la edad de jubilación, mantendrán las mismas en los términos contenidos en el convenio que le fuera de aplicación.

Igual tratamiento tendrán las cantidades que, con el mismo origen, premien la permanencia en la empresa hasta determinada fecha o determinadas fechas.

La empresa certificará los compromisos existentes según el modelo siguiente:

MODELO A RELLENAR POR LAS EMPRESAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS
SOBRE RECONOCIMIENTO DE COMPROMISOS EN RELACIÓN CON LA
JUBILACIÓN ANTICIPADA, INVALIDEZ O PREMIOS DE PERMANENCIA

DATOS DE LA EMPRESA:

EMPRESA:
REPRESENTANTE DE LA EMPRESA:
CENTRO DE TRABAJO:
DOMICILIO SOCIAL:.....
CIUDAD:.....

DATOS DEL TRABAJADOR/A:

NOMBRE Y APELLIDOS:.....
DOMICILIO:
CIUDAD:.....
CENTRO DE TRABAJO:

Que al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria quinta del I Convenio Colectivo Estatal del Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías en su apartado III

letra F sobre compromiso en relación con la jubilación anticipada o premios de permanencia.

CERTIFICO

Que en el convenio colectivo (provincial o autonómico) publicado en el Boletín Oficial provincial o autonómico con fecha establece en el artículo del mismo los siguientes compromisos en relación con la jubilación anticipada o premios de permanencia:

.....
.....
.....
.....

Lo que certifico a los efectos oportunos en a de de

Fdo. La Empresa

Fdo. El trabajador

Disposición transitoria sexta. *Retribución del trabajo en domingos y festivos.*

En aquellas ciudades autónomas, provincias y Comunidades Autónomas en las que el convenio colectivo aplicable con anterioridad al I Convenio estatal estableciera compensación económica por el trabajo en domingos y festivos se mantendrá tal sistema de compensación para las personas trabajadoras durante la vigencia de este convenio.

ANEXO I

Reglamento de funcionamiento interno Comisión Mixta

Artículo 1. *Constitución de la Comisión Mixta.*

La Comisión Mixta del convenio colectivo de las empresas minoristas de Droguerías y Perfumerías se constituirá por las partes negociadoras del mismo de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del texto del convenio.

Artículo 2. *Domicilio de la Comisión Mixta.*

De acuerdo con el artículo 10 citado será domicilio de la Comisión Mixta el de la sede social de cualquiera de sus organizaciones firmantes.

La Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España en cuyo domicilio social se establece el de la Comisión Mixta será la responsable de custodiar la documentación original del citado órgano del convenio así como de recibir y registrar las consultas que se puedan dirigir al mismo. De las citadas consultas dará traslado a las organizaciones firmantes del convenio.

Artículo 3. *Vigencia del Reglamento de Funcionamiento Interno.*

El presente reglamento tendrá la misma vigencia que la prevista para el convenio colectivo.

Artículo 4. *Composición de la Comisión Mixta.*

La Comisión Mixta estará compuesta paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio y cuatro representantes de las organizaciones empresariales firmantes.

Corresponderá a cada organización la designación de los vocales que la representarán en la Comisión Mixta.

La designación de vocales se realizará por cada organización mediante comunicación realizada por escrito a las otras partes con derecho a formar parte de la Comisión Mixta.

Para cada reunión cada organización podrá sustituir a alguno/a o algunos/as de sus vocales para hacerse representar en la misma.

A las reuniones de la Comisión Mixta podrán asistir un máximo de dos asesores/as por organización firmante del convenio, sin que su asistencia requiera de notificación previa a las otras organizaciones.

Artículo 5. *Convocatoria de reunión de la Comisión Mixta.*

Cualquiera de las organizaciones firmantes podrá proponer la convocatoria de reunión de Comisión Mixta. La citada propuesta se realizará por escrito, con indicación del día y la hora propuesta para su celebración y el orden del día.

Recibida esta comunicación, cualquiera de las partes podrá proponer nuevos puntos del orden del día siempre que se realicen con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de reunión.

A los puntos que cada parte proponga tratar acompañará al resto de organizaciones de la Comisión Mixta los documentos que considere necesarios analizar para la resolución de lo planteado en la reunión que se incorpore en el orden del día.

Artículo 6. *Consultas de interpretación y/o aplicación del convenio que se planteen a la Comisión Mixta.*

Recibida en la sede de la Comisión Mixta cualquier consulta sobre la interpretación o aplicación del convenio, la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España dará traslado de la misma de forma inmediata al resto de organizaciones con presencia en la Comisión.

Cuando por la importancia de la consulta planteada o por el número de ellas resulte aconsejable la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España o cualquiera de las partes deberá proponer la celebración de reunión de la Comisión Mixta.

Artículo 7. *Presencia mínima necesaria para la celebración de reunión.*

La Comisión Mixta para celebrar sus reuniones deberá contar en primera convocatoria con la mitad más uno de los/las vocales de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se realizará media hora después, bastará con la presencia al menos de un miembro por cada una de las organizaciones con poder bastante para intervenir en nombre de la organización a la que representa.

Artículo 8. *Asuntos ordinarios y extraordinarios.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán carácter ordinario o extraordinario. Otorgará tal cualificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días.

En el segundo caso, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de cinco días.

Artículo 9. *Régimen de adopción de acuerdos.*

Los acuerdos que se puedan alcanzar por la Comisión Mixta requerirán del acuerdo de cada una de las partes de la misma (empresarial y sindical).

En el seno de cada una de las dos representaciones, el acuerdo se adoptará por decisión mayoritaria.

Artículo 10. *Actas de las reuniones.*

El Acta de reunión de la Comisión Mixta se levantará por los/las presentes el mismo día en que se celebre la misma, procediendo a su aprobación.

En caso de imposibilidad se redactará y aprobará en la siguiente reunión de la Comisión Mixta.

Las actas reflejarán el orden del día, los/las asistentes a la reunión, el comienzo de la misma en primera o segunda convocatoria y los debates, acuerdos alcanzados y en caso de desacuerdo las posiciones en la materia de cada una de las partes.

Las actas serán firmadas por un/a representante de cada una de las organizaciones con presencia en la misma como refrendo de lo acordado y de los debates producidos.

Artículo 11. *Comunicación sobre las consultas por la Comisión Mixta.*

Para la resolución de una determinada consulta por la Comisión Mixta, se podrá requerir por ésta ampliación de información cuando del texto de la consulta no se deriven todos los elementos necesarios para poder resolver la cuestión planteada.

La Comisión Mixta dará traslado de las consultas resueltas a las empresas que las hayan planteado.

Cuando la consulta se plantee por una organización sindical o empresarial con presencia en la Comisión Mixta se entenderá hecha la comunicación con la entrega de original firmado del acta de la reunión.

Las organizaciones que planteen consultas que específicamente afecten a una empresa deberán hacer constar la identificación y domicilio de la misma a los efectos de que la Comisión Mixta le dé traslado de la cuestión resuelta por la misma.

ANEXO II

Tablas de correspondencia de Comunidad Foral de Navarra

Complemento salarial homogeneización 2024

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto convenio interprovincial	Categoría de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías Navarra	Complemento salarial homogeneización 2024
Administración y Gestión de la empresa.	V Directores/as.	Director.	Director.	252,08
	IV Técnicos.	Técnico Analista de sistema.		
		Técnico Informático.		
	II Gestores de administración.	Secretario/a.	Secretario.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.	216,28
		Ayudante programador.		
	I Auxiliares de administración.	Ayudante operador.		
Auxiliar administrativo.		Auxiliar administrativo.	197,36	

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto convenio interprovincial	Categoría de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías Navarra	Complemento salarial homogeneización 2024
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	V Mandos.	Jefe sector.	Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas.	112,81
		Jefe de Unidad.	Jefe de sucursal, Encargado general.	161,71
		Jefe de sección.	Jefe de Grupo. Jefe de sección.	91,26
	III Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.	162,24
	II Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Vendedor de más de dos años.	216,28
		Comercial.	Vendedor. Comprador. Viajante. Corredor de plaza.	287,56
		Repartidor.	Mozo especializado.	69,47
		Decorador.	Escaparatista. Dibujante.	335,03
	I Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.		
		Personal auxiliar.		
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja de más de dos años.	197,44
		Ayudante de venta y servicios.		
Servicios Logísticos.	V Dirección.	Director.	Director.	252,09
		Jefe de sector.	Encargado general.	65,80
		Jefe de unidad.	Jefe de almacén.	161,71
		Jefe de sección.	Jefe de sección.	91,26
	III Coordinadores.	Jefe de equipo.		
	II Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado.	69,46
	I Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.		
Personal auxiliar.				

Nota: El vendedor, incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2014, comenzará a cobrar el complemento salarial de homogeneización a los dos años de su incorporación. El auxiliar de caja incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2014 comenzará a cobrar el complemento salarial de homogeneización a los dos años de su incorporación, según lo dispuesto en la disposición adicional tercera de este convenio.

ANEXO II.1

Provincia de Albacete

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Albacete
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
Auxiliar administrativo.		Auxiliar administrativo, telefonista.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Encargado general.
		Jefe de unidad.	Jefe de sucursal.
		Jefe de sección.	Jefe de Grupo. Jefe de sección.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente a partir de 22 años.
		Comercial.	Viajante.
		Repartidor.	Mozo especializado.
		Decorador.	Escaparatista.
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Ayudante.
		Personal auxiliar.	
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.
	Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.
Jefe de sector.			Encargado General.
Jefe de Unidad.			Jefe de almacén.
Jefe de Sección.			
Coordinadores.		Jefe de Equipo.	
Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.	Mozo especializado.
Auxiliares logísticos y de transporte.		Reponedor.	Ayudante.
	Personal auxiliar.		

ANEXO II.2

Provincia Almería

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Dependencia Mercantil de Almería	
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director.	
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.		
		Técnico Informático.		
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	Secretario.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo, operador de máquinas contables, contable.	
		Ayudante programador.		
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.		
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo, perforista, telefonista.	
	Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Encargado general.
			Jefe de unidad.	Jefe de sucursal.
Jefe de sección.			Jefe de Grupo. Jefe de sección.	
Coordinadores.		Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.	
Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.		Vendedor.	Dependiente a partir de 22 años. Dependiente Mayor. Profesional de Oficio 2. ^a	
		Comercial.	Visitador.	
		Repartidor.	Mozo especializado.	
		Decorador.		
Auxiliares de venta y sala.		Reponedor.	Mozo. Empaquetador/a.	
		Personal auxiliar.	Vigilante. Ordenanza. Portero. Conserje. Ascensorista. Personal de limpieza.	
			Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja. Cobrador.
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante de montaje. Ayudante de cortador/a. Profesional de oficio 3. ^a	

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Dependencia Mercantil de Almería
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Director.
		Jefe de sector.	Encargado General.
		Jefe de Unidad.	Jefe de almacén.
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	Capataz.
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo. Empaquetador/a.
		Personal auxiliar.	

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

1.º El concepto denominado Plus consolidado regulado en el artículo 21 del convenio colectivo de Dependencia Mercantil de Almería se integrará en el concepto denominado en el convenio «Antigüedad consolidada».

2.º A los efectos de configurar el salario base previsto en este convenio:

a) El plus de asistencia en los términos previstos en la disposición transitoria quinta del I Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías se sumará, con la regla de cálculo establecida y una vez aplicado el incremento del 0,75 % de 2014, al salario base a los efectos de configurar el salario base personal.

b) Si la cuantía resultante fuese inferior al salario mínimo de convenio podrá compensarse las cuantías necesarias siguiendo este orden: plus consolidado, antigüedad y plus transporte, en último término.

ANEXO II.3

Provincia Ávila

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Ávila
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo. Contable.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Ávila
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Encargado general.
		Jefe de unidad.	
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado sucursal.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente.
		Comercial.	Viajante.
		Repartidor.	Conductor-repartidor.
		Decorador.	
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Mozo.
		Personal auxiliar.	
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.
	Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.
Jefe de sector.			
Jefe de Unidad.			Jefe de almacén.
Jefe de sección.			
Coordinadores.		Jefe de Equipo.	
Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.	Conductor-repartidor.
Auxiliares logísticos y de transporte.		Reponedor.	Ayudante.
		Personal auxiliar.	

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Ávila:

1.º El concepto denominado «Antigüedad consolidada» –personal con antigüedad anterior a 1995– permanecerá con tal denominación.

2.º El personal con importes de antigüedad adquiridos con posterioridad a 1995 (cuatrienios de valor fijo) transformará la denominación del concepto como «complemento ad personam».

ANEXO II.4

Provincia de Cáceres

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Cáceres
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director. Jefe Administrativo.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Cáceres	
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.		
		Técnico Informático.		
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	Secretario.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo. Contable.	
		Ayudante programador.		
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.		
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefes o Encargados generales. Jefe de División.	
		Jefe de unidad.	Jefe de grupo.	
		Jefe de sección.	Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado/a de establecimiento.	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente.	
		Comercial.	Viajante. Corredor de plaza. Visitador.	
		Repartidor.		
	Auxiliares de venta y sala.	Decorador.	Escaparatista.	
		Reponedor.	Mozo.	
		Personal auxiliar.		
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.	
	Servicios Logísticos.	Dirección.	Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.
			Director.	Jefe de almacén.
			Jefe de sector.	
Jefe de Unidad.				
Coordinadores.		Jefe de sección.		
		Jefe de Equipo.	Encargado de mozos (antes capataz).	
Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.	Mozo especializado.	
Auxiliares logísticos y de transporte.		Reponedor.	Mozo.	
		Personal auxiliar.	Conserje. Vigilante. Personal limpieza.	

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Cáceres:

1.º El concepto denominado «Aumentos periódicos por año de servicio» previsto en el artículo 14 del Comercio en General de Cáceres se incorporará al concepto de «complemento ad personam».

2.º El Plus «ad personam» sustitutivo del Plus Familiar previsto en el artículo 24 del Comercio en General de Cáceres se abonará como Complemento Personal.

3.º El Plus compensatorio del Plus familiar previsto en el artículo 24 del Comercio en General de Cáceres igualmente se abonará como Complemento Personal.

ANEXO II.5

Provincia de Ceuta

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio Ceuta
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	Operador de ordenadores.
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
Auxiliar administrativo.		Auxiliar administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de División, Compras, Ventas, de Personal, Encargado General.
		Jefe de unidad.	Jefe de Grupo.
		Jefe de sección.	Jefe de sección.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado/a establecimiento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente.
		Comercial.	Viajante.
		Repartidor.	
	Auxiliares de venta y sala.	Decorador.	Rotulista.
		Reponedor.	
		Personal auxiliar.	
		Cajero/a autoservicio.	
	Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.	

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio Ceuta
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Jefe de almacén.
		Jefe de sector.	
		Jefe de Unidad.	
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especialista.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo.
		Personal auxiliar.	

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la Ciudad Autónoma de Ceuta:

1.º El concepto denominado «Antigüedad» establecido en el actual artículo 28 del Convenio de Comercio de Ceuta transformará la denominación del concepto como «complemento ad personam».

2.º El Plus de Residencia fijado en el artículo 27 del Convenio de Comercio de Ceuta se mantendrá como Salario Base Personal del trabajador.

3.º Los complementos de puesto establecidos en los artículos 29 a 33 del Convenio de Comercio de Ceuta se abonarán con su denominación e importe fijado, siempre que hubiesen correspondido.

ANEXO II.6

Provincia Ciudad Real

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Ciudad Real
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Contable, Cajero.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
Auxiliar administrativo.		Auxiliar administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Encargado general.
		Jefe de unidad.	Jefe de sucursal.
		Jefe de sección.	Jefe de sección.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Ciudad Real
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente. Dependiente Mayor. Profesional de Oficio 2.ª.
		Comercial.	Viajante.
		Repartidor.	Mozo especializado.
		Decorador.	
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Mozo.
		Personal auxiliar.	Vigilante. Personal de limpieza.
		Cajero/a autoservicio.	Cobrador.
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Director.
		Jefe de sector.	Encargado General.
		Jefe de Unidad.	Jefe de almacén.
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo.
Personal auxiliar.			

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

1.º El concepto denominado Plus compensatorio regulado en el artículo 34 del convenio colectivo de Comercio en General de Ciudad Real se integrará en el concepto denominado en el convenio «complemento ad personam».

2.º El complemento ad personam regulado en el mismo artículo 34 que corresponda a la antigüedad hasta 31 de diciembre de 1999 se integrará en la antigüedad consolidada.

3.º El quebranto de moneda en caso de percibirse se integrará en el concepto de salario base personal en la cuantía en que se perciba.

ANEXO II.7

Provincia Córdoba

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio de Córdoba
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director/a.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	Operador/a. Programador/a.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio de Córdoba
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	Secretario/a.
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo/a. Contable, cajero/a.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar Administrativo.
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de División. Jefe de Personal. Jefe de Ventas. Jefe de Compras. Encargado General. Jefe Administrativo. Jefe División.
		Jefe de unidad.	Jefe de sucursal.
		Jefe de sección.	Jefe de sección mercantil.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente/a.
		Comercial.	Viajante, Corredor/a de plaza, vendedor/a, Visitador/a.
		Repartidor.	
		Decorador.	Dibujante, escaparatista, delineante, rotulista.
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Ayudante/a. Mozo.
		Personal auxiliar.	Grupo 5.
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante/a.
	Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.
Jefe de sector.			Jefe de Grupo.
Jefe de Unidad.			
Jefe de sección.			Jefe de sección.
Coordinadores.		Jefe de Equipo.	Capataz.
Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.	Mozo especializado.
Auxiliares logísticos y de transporte.		Reponedor.	Mozo.
		Personal auxiliar.	Grupo 5.

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Córdoba:

1.º El concepto denominado «Complemento personal de antigüedad» consolidado de acuerdo a las reglas del artículo 14 del actual convenio provincial se denominará «Antigüedad consolidada».

2.º Los importes de antigüedad percibidos por el personal de acuerdo a la tabla vigente a partir de 1 de enero de 2002, se denominarán «complemento ad personam».

3.º Los complementos de puesto de trabajo –a excepción del de nocturnidad que se percibirá de acuerdo a lo previsto en este convenio– que se vinieran percibiendo por los trabajadores por aplicación de los artículos 65 y 67 se mantendrán a título individual.

ANEXO II.8

Provincia Cuenca

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio de Cuenca
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director. Jefe Administrativo.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	Secretario/a.
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo. Contable.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
Auxiliar administrativo.		Auxiliar administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Compras. Jefe de Ventas. Jefe de Personal. Encargado General.
		Jefe de unidad.	Jefe/a de grupo.
		Jefe de sección.	Jefe/a de sección mercantil.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado/a de establecimiento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente/a.
		Comercial.	Viajante. Corredor de plaza. Visitador.
		Repartidor.	
		Decorador.	Escaparatista. Dibujante. Rotulista. Delineante.
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Mozo.
		Personal auxiliar.	
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio de Cuenca
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Jefe/a de almacén.
		Jefe de sector.	Jefe/a de Grupo.
		Jefe de Unidad.	
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	Capataz.
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo.
		Personal auxiliar.	Personal subalterno.

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Cuenca:

1.º El concepto denominado «Plus convenio» previsto en el artículo 17 del convenio colectivo de Comercio General se incorpora al Salario Base Personal.

2.º El concepto denominado «Plus compensatorio» previsto en el artículo 18 del convenio colectivo de Comercio General tendrá el mismo tratamiento de los pluses de asistencia variables previsto en la disposición transitoria quinta.III apartado C).

3.º El complemento denominado «Antigüedad consolidada» previsto en el artículo 19 A) del convenio colectivo de Comercio General pese a su denominación, dado que es revalorizable en el importe que percibe el trabajador pasará a integrarse en el concepto «complemento ad personam».

4.º El concepto denominado «Promoción cultural» previsto en el artículo 24 del convenio colectivo de Comercio General se incorpora al Salario Base Personal, dividiendo su importe anual en quince pagas.

5.º El concepto denominado «Complemento a la Protección Familiar» previsto en el artículo 27 del convenio colectivo de Comercio General se incorporará como Complemento Personal.

ANEXO II.9

Provincia Girona

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Girona
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	Secretario/a de Dirección.
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo, operador de máquinas contables, contable.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Girona	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Jefe de división, Encargado general.	
		Jefe de unidad.	Jefe de sucursal.	
		Jefe de sección.	Jefe de Grupo. Jefe de sección mercantil. Jefe de sección administrativa.	
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente.	
		Comercial.	Viajante.	
		Repartidor.	Mozo especializado.	
		Decorador.	Escaparatista. Dibujante.	
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Mozo.	
		Personal auxiliar.	Vigilante. Ordenanza. Portero. Conserje. Personal de limpieza.	
		Cajero/a autoservicio.	Cobrador.	
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.	
	Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Director.
			Jefe de sector.	Encargado General. Jefe de División.
Jefe de Unidad.			Jefe de almacén.	
Jefe de sección.				
Coordinadores.		Jefe de Equipo.		
Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.	Mozo especializado.	
Auxiliares logísticos y de transporte.		Reponedor.	Mozo.	
	Personal auxiliar.			

Reglas especiales relativas a conceptos salariales (todas las menciones de artículos lo son al Convenio colectivo de Comercio en general de la provincia de Girona):

1.º El concepto denominado Plus de distancia (artículo 18) permanecerá para el personal actual en los términos previstos en la disposición transitoria quinta del I Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.

2.º El concepto denominado Plus de Vinculación a la empresa (artículo 19) se integrará en el concepto denominado «Complemento ad personam».

3.º Los conceptos regulados en los artículos 20, 21 y 22 para el personal que actualmente lo perciba se integrarán en el Salario Base Personal.

4.º El concepto denominado Paga de Fidelidad (artículo 33) se integrará en el salario del trabajador de acuerdo a lo previsto en la disposición transitoria quinta para los pluses de asistencia variables.

5.º El concepto denominado Plus de Imagen (artículo 39) para el personal que actualmente lo percibe se integrará en su Salario Base Personal.

ANEXO II.10

Provincia Granada

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Granada
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director. Subdirector.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	Programador/a.
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo/a.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	Ayudante de decoración y publicidad.
Auxiliar administrativo.		Auxiliar Administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de División. Jefe de Personal. Jefe de Ventas. Jefe de Marketing. Encargado General. Jefe Administrativo. Jefe División.
		Jefe de unidad.	
		Jefe de sección.	Jefe de sección.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Jefe de establecimiento. 2º Encargado de establecimiento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente/a.
		Comercial.	Viajante, Corredor/a de plaza.
		Repartidor.	Conductor/repartidor.
	Auxiliares de venta y sala.	Decorador.	Escaparatista, decorador, diseñador.
		Reponedor.	Mozo. Reponedor/a.
		Personal auxiliar.	Personal de limpieza.
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.
		Ayudante de venta y servicios.	

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Granada
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Jefe de Almacén.
		Jefe de sector.	Jefe de Grupo.
		Jefe de Unidad.	
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado. Conductor/repartidor.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo. Reponedor/a.
		Personal auxiliar.	Grupo 5.

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Granada:

1.º El concepto denominado «Complemento de antigüedad» establecido en el artículo 16 del actual convenio provincial se denominará «Complemento ad personam».

2.º El personal que perciba plus de idiomas en los términos del artículo 21 del convenio provincial lo incorporará a su Salario Base Personal.

3.º El personal que perciba Plus de Quebranto de moneda en los términos establecidos en el artículo 20, como quiera que no resulta asimilable a ninguno de los conceptos establecidos en este convenio, seguirá percibiéndolo en su importe y con arreglo a las normas que viene funcionando en la empresa.

ANEXO II.11

Provincia Guadalajara

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Guadalajara
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	Secretario.
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar Administrativo.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Guadalajara	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de División. Jefe de Personal. Jefe de Ventas. Jefe de Compras. Encargado General.	
		Jefe de unidad.	Jefe de sucursal.	
		Jefe de sección.	Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente/a.	
		Comercial.	Viajante.	
		Repartidor.		
	Auxiliares de venta y sala.	Decorador.	Dibujante, escaparatisa, rotulista.	
		Reponedor.		
		Personal auxiliar.		
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.	
	Servicios Logísticos.	Dirección.	Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.
			Director.	Jefe de Almacén.
Jefe de sector.				
Jefe de Unidad.				
Jefe de sección.				
Coordinadores.		Jefe de Equipo.	Capataz.	
Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.	Mozo especialista.	
Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo.		
	Personal auxiliar.	Personal subalterno.		

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Guadalajara:

1.º El concepto denominado «Complemento de antigüedad» establecido en el artículo 9 del actual convenio provincial se denominará «Complemento ad personam».

2.º El complemento que se perciba por los/as trabajadores/as de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20 del convenio provincial lo incorporarán al salario base personal.

ANEXO II.12

Provincia Huesca

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Huesca
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director/a. Gerente.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Contable.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
Auxiliar administrativo.		Auxiliar Administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe/a de Área (A).
		Jefe de unidad.	Jefe/a de Área (B).
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado/a de establecimiento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente/a.
		Comercial.	Viajante.
		Repartidor.	
		Decorador.	
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	
		Personal auxiliar.	Ayudante de oficios. Vigilante, sereno, portero. Personal de limpieza.
Cajero/a autoservicio.		Cajero/a.	
Ayudante de venta y servicios.		Auxiliar de dependiente.	
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Jefe de Almacén.
		Jefe de sector.	
		Jefe de Unidad.	
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	
Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo.	
	Personal auxiliar.	Vigilante, sereno, portero. Personal de limpieza.	

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Huesca:

1.º El concepto denominado «Complemento personal de antigüedad» establecido en el artículo 13 del actual convenio provincial se denominará «Antigüedad consolidada».

2.º El complemento denominado Plus salarial de Fidelidad que se perciba por los/as trabajadores/as de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20 del convenio provincial se incorporará al salario base personal.

3.º El complemento denominado Complemento a la Protección familiar que se perciba por los trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35 del convenio provincial se incorporará al salario base personal.

ANEXO II.13

Provincia Illes Balears

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio de les Illes Balears
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director/a.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	Técnico de sistemas. Analista funcional. Analista orgánico.
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	Secretario/a.
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo, contable general, operador de máquinas contables, cajero general, taquimecanógrafo/a.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
Auxiliar administrativo.		Auxiliar administrativo, telefonista.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Jefe de división, Encargado general.
		Jefe de unidad.	Jefe de sucursal y jefe de supermercado.
		Jefe de sección.	Jefe de Grupo. Jefe de sección mercantil. Jefe de sección administrativa.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento. Jefe de taller.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente. Dependiente Mayor. Vendedor. Profesional de oficio de 2.ª.
		Comercial.	Viajante. Corredor de plaza. Visitador.
		Repartidor.	Mozo especializado.
		Decorador.	Rotulista. Escaparatista. Dibujante.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio de les Illes Balears
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Mozo. Empaquetador/a. Reponedor/a.
		Personal auxiliar.	Vigilante. Ordenanza. Portero. Conserje. Serenó. Personal de limpieza.
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja. Cobrador/a.
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante de montaje. Ayudante. Reparador/a de sacos.
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Director/a.
		Jefe de sector.	Encargado General. Jefe de División.
		Jefe de Unidad.	Jefe de almacén.
		Jefe de sección.	Jefe de Grupo.
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	Capataz.
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo. Empaquetador/a. Reponedor/a.
Personal auxiliar.			

Reglas especiales relativas a conceptos salariales (todas las referencias de artículos lo son al convenio colectivo de comercio de les Illes Balears).

1.º El complemento salarial por antigüedad (artículo 24) se integrará en el complemento ad personam, incorporándose el cuatrienio en tránsito al valor de 2013.

2.º El concepto de Antigüedad en los nuevos contratos (artículo 25) se integrará en el complemento ad personam con un 1 % adicional al salario pactado para 2014.

3.º Los conceptos establecidos en el artículo 28 apartados b, c, d y e) en caso de percibirse se integrarán desde la entrada en vigor de este convenio en el salario base personal del trabajador/a.

4.º El Plus de transporte (artículo 29) se liquidará al personal que corresponda de acuerdo a la disposición transitoria quinta del I Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías en su actual denominación y cuantía.

5.º La Ayuda por Estudios (artículo 46) de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria quinta citada en el párrafo anterior se integrará para el personal que lo percibe en el salario base personal.

ANEXO II.14

Provincia Lleida

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de las comarcas de Lleida
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo, contable, cajero, taquimecanógrafo/a.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
Auxiliar administrativo.		Auxiliar administrativo, telefonista.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Jefe de división, Encargado general.
		Jefe de unidad.	Jefe de sucursal y jefe de supermercado.
		Jefe de sección.	Jefe de Grupo. Jefe de sección. Jefe de sección administrativa.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente. Vendedor. Profesional de oficio de 2.ª.
		Comercial.	Viajante. Corredor de plaza.
		Repartidor.	Mozo especializado.
		Decorador.	Rotulista. Escaparatista. Dibujante.
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Ayudante.
		Personal auxiliar.	Vigilante. Portero. Personal de limpieza.
		Cajero/a autoservicio.	
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante de montaje. Ayudante.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de las comarcas de Lleida
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Director.
		Jefe de sector.	Encargado General. Jefe de División.
		Jefe de Unidad.	Jefe de almacén.
		Jefe de sección.	Jefe de Grupo.
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Ayudante.
		Personal auxiliar.	

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

1.º El concepto denominado Plus de vinculación, regulado en el actual artículo 30 del convenio de Comercio en General de las comarcas de Lleida, pasará a integrarse en el denominado Antigüedad Consolidada.

ANEXO II.15

Provincia Palencia

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Palencia
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director Gerente.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.
	Auxiliares de Administración.	Ayudante programador.	
Ayudante operador.			
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Auxiliar administrativo.	Auxiliar Administrativo.
		Jefe Sector.	Nivel II.
		Jefe de unidad.	
	Coordinadores.	Jefe de sección.	
		Jefe de equipo.	Encargado de tienda.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente/a.
		Comercial.	Viajante.
		Repartidor.	Chofer. Conductor. Repartidor.
		Decorador.	Escaparatista.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Palencia
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	
		Personal auxiliar.	
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.
		Ayudante de venta y servicios.	Dependiente de 4.ª.
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Jefe de Almacén.
		Jefe de sector.	
		Jefe de Unidad.	
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo.
		Personal auxiliar.	Personal subalterno.

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Palencia:

1.º El concepto denominado «Complemento de antigüedad» establecido en el artículo 25 del actual convenio provincial se denominará «Complemento ad personam».

ANEXO II.16

Provincia Salamanca

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Salamanca
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
Auxiliar administrativo.		Auxiliar Administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Compras. Jefe de Ventas. Jefe de Personal. Jefe sección. Administrativa.
		Jefe de unidad.	Jefe sucursal.
		Jefe de sección.	Jefe de sección mercantil.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Salamanca	
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargada de establecimiento.	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente/a.	
		Comercial.	Viajante. Comercial.	
		Repartidor.		
		Decorador.	Escaparatista.	
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.		
		Personal auxiliar.		
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.	
		Ayudante de venta y servicios.		
	Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Jefe de Almacén.
			Jefe de sector.	
			Jefe de Unidad.	
Jefe de sección.				
Coordinadores.		Jefe de Equipo.		
Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.		
Auxiliares logísticos y de transporte.		Reponedor.	Mozo.	
		Personal auxiliar.	Personal subalterno.	

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Salamanca:

1.º El concepto denominado «Complemento de antigüedad» establecido en el artículo 22 del actual convenio provincial se denominará «Complemento ad personam».

2.º El concepto denominado Plus de responsabilidad establecido en el artículo 23 del actual convenio provincial se integrará en el Salario Base Personal.

3.º El concepto denominado Plus de Quebranto de moneda establecido en el artículo 28 del actual convenio provincial se integrará en el salario base personal.

ANEXO II.17

Provincia Segovia

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Segovia
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Segovia	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	Secretario.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo, Operador de máquinas contables, Contable.	
		Ayudante programador.		
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.		
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Encargado general.	
		Jefe de unidad.	Jefe de sucursal y de supermercado.	
		Jefe de sección.	Jefe de Grupo. Jefe de sección administrativa. Jefe de sección mercantil.	
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente. Dependiente Mayor. Profesional de Oficio de segunda.	
		Comercial.	Viajante. Corredor de plaza.	
		Repartidor.	Mozo especializado.	
		Decorador.	Escaparatista.	
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Mozo.	
		Personal auxiliar.		
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.	
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante. Ayudante de oficio.	
	Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Director.
			Jefe de sector.	Encargado General.
			Jefe de Unidad.	Jefe de almacén.
Jefe de sección.				
Coordinadores.		Jefe de Equipo.		
Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.	Mozo especializado.	
Auxiliares logísticos y de transporte.		Reponedor.	Mozo.	
	Personal auxiliar.			

Reglas especiales sobre conceptos salariales:

1.º El plus de asistencia previsto en el artículo 14 del convenio de comercio en general de Segovia se integrará en el Salario Base Personal en los términos previstos en

la disposición transitoria quinta del I convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.

2.º El quebranto de moneda previsto en el artículo 16 del convenio de comercio en general de Segovia se integrará en la cuantía que se perciba en el Salario Base Personal.

ANEXO II.18

Provincia Soria

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Soria
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director. Jefe Administración.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
Auxiliar administrativo.		Auxiliar Administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Compras. Jefe de Ventas. Jefe de Personal. Encargado General.
		Jefe de unidad.	
		Jefe de sección.	Jefe de sección mercantil.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargada de establecimiento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente/a.
		Comercial.	Viajante. Corredor de plaza.
		Repartidor.	
	Auxiliares de venta y sala.	Decorador.	Escaparatista.
		Reponedor.	
		Personal auxiliar.	
		Cajero/a autoservicio.	Auxiliar de caja.
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Jefe de Almacén.
		Jefe de sector.	
		Jefe de Unidad.	
		Jefe de sección.	
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Soria
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	Mozo especializado.
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Mozo.
		Personal auxiliar.	Personal subalterno.

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Soria:

1.º El concepto denominado «Complemento de antigüedad» establecido en el artículo 9 del actual convenio provincial se denominará «Complemento ad personam».

ANEXO II.19

Provincia Teruel

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio de Teruel
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director. Gerente.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.
	Auxiliares de Administración.	Ayudante programador.	
Ayudante operador.		Auxiliar Administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefes Generales.
		Jefe de unidad.	
		Jefe de sección.	Jefe de grupo.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Jefe de Departamento.
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente/a.
		Comercial.	Viajante. Corredor de plaza.
		Repartidor.	
		Decorador.	Dibujante, escaparatista, rotulista, cortador y delineante.
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	
		Personal auxiliar.	
		Cajero/a autoservicio.	
Ayudante de venta y servicios.		Ayudante.	

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio de Teruel
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Jefe de Almacén.
		Jefe de sector.	
		Jefe de Unidad.	
		Jefe de sección.	Jefe de sección.
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Ayudantes.
		Personal auxiliar.	Conserje. Personal limpieza.

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Teruel:

1.º El concepto denominado «Complemento de antigüedad» establecido en el artículo 8 del actual convenio provincial se denominará «Complemento ad personam».

2.º El personal que venga percibiendo el concepto denominado «Plus de fidelidad» establecido en el artículo 13 del actual convenio provincial lo integrará en el salario base personal.

ANEXO II.20

Provincia Toledo

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Toledo
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	
		Técnico Informático.	Técnico Informático.
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo, Contable, Cajero.
		Ayudante programador.	
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Encargado general.
		Jefe de unidad.	
		Jefe de sección.	Jefe de Grupo. Jefe de sección.
	Coordinadores.	Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Toledo	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	Vendedor.	Dependiente. Dependiente Mayor.	
		Comercial.	Viajante.	
		Repartidor.	Mozo especializado.	
		Decorador.	Rotulista. Escaparatista. Dibujante.	
	Auxiliares de venta y sala.	Reponedor.	Mozo.	
		Personal auxiliar.		
		Cajero/a autoservicio.	Cobrador. Auxiliar de caja.	
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante.	
	Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Director.
			Jefe de sector.	Encargado General. Jefe de División.
Jefe de Unidad.			Jefe de almacén.	
Jefe de sección.				
Coordinadores.		Jefe de Equipo.	Capataz.	
Especialistas logísticos y de transporte.		Repartidor.	Mozo especializado.	
Auxiliares logísticos y de transporte.		Reponedor.	Mozo.	
		Personal auxiliar.		

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

1.º El concepto denominado Ayuda Cultural del convenio de Comercio General de Toledo, regulado en el artículo 34.4 se sumará en el Salario Base Personal.

ANEXO II.21

Provincia Valladolid

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Valladolid
Administración y Gestión de la empresa.	Directores/as.	Director.	Director/a. Gerente.
	Técnicos.	Técnico analista de sistemas.	Técnico de sistemas informáticos. Analista de sistemas.
		Técnico Informático.	

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Valladolid
	Gestores de Administración.	Secretario/a.	
		Oficial Administrativo.	Oficial administrativo.
		Ayudante programador.	Operador de sistemas informáticos.
	Auxiliares de Administración.	Ayudante operador.	
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar Administrativo.
	Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos.	Jefe Sector.
Jefe de unidad.			
Jefe de sección.			Encargado de sección.
Coordinadores.		Jefe de equipo.	Encargado de establecimiento.
Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.		Vendedor.	Dependiente/a de comercio de 2.ª.
		Comercial.	Corredor de plaza.
		Repartidor.	
		Decorador.	Escaparatista.
Auxiliares de venta y sala.		Reponedor.	
		Personal auxiliar.	
		Cajero/a autoservicio.	
		Ayudante de venta y servicios.	Ayudante de dependiente.
Servicios Logísticos.	Dirección.	Director.	Jefe de Almacén.
		Jefe de sector.	
		Jefe de Unidad.	
		Jefe de sección.	Jefe de sección.
	Coordinadores.	Jefe de Equipo.	
	Especialistas logísticos y de transporte.	Repartidor.	
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor.	Ayudantes.
		Personal auxiliar.	Conserje. Personal limpieza.

Reglas especiales relativas a conceptos salariales de la provincia de Valladolid:

1.º El concepto denominado «Plus de antigüedad en consolidación» establecido en el artículo 13 apartado 4.1 del actual convenio provincial se denominará «Complemento ad personam».

2.º El concepto denominado «Plus de antigüedad consolidado» establecido en el artículo 13 apartado 4.2 del actual convenio provincial se denominará «Complemento ad personam».

3.º El concepto denominado «Plus de vinculación» establecido en el artículo 13 apartado 5 del actual convenio provincial se denominará «Complemento ad personam».

4.º El concepto «Prima de Productividad del sector» establecido en el artículo 14 del actual convenio provincial se integrará en el salario base personal del trabajador/a que lo viniera percibiendo.