



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2023-2025. (2023062877)

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres para los años 2023-2025 (código de convenio 10000055011982), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2023, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y por la Federación Empresarial Placentina, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSIF.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

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

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

Mérida, 28 de junio de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA
PROVINCIA DE CÁCERES PARA LOS AÑOS 2023-2025

Artículo Preliminar.

- A) El presente Convenio se suscribe entre las Centrales Sindicales CCOO, UGT y CSIF y las Federaciones Empresariales Cacereña y Placentina, en su condición de miembros en la provincia de Cáceres de CEOE y CEPYME la primera, y de CEPYME la segunda, ostentando, en aplicación del artículo 87.3.c segundo párrafo del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la representación respectivamente de los trabajadores y empresarios del sector de la Provincia, por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.
- B) Al no contener este Convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al artículo 82.3 del ET, dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1º. Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente Convenio todas las empresas comprendidas en los sectores relacionados a continuación:

Alimentación, productos coloniales, actividades diversas, cereales, materiales de construcción, mayoristas de frutas, hortalizas, patatas y plátanos, productos hortofrutícolas, ganadería, comercio de madera, comercio de metal, comercio de oliva, piel, textil, cervezas y bebidas refrescantes, droguerías, estancos, librerías, ópticas, todos los establecimientos mercantiles e intermediarios de comercio y, en general todos los establecimientos que de manera directa o indirecta se dediquen a comercio al menor o mayor de cualquier género.

Artículo 2º. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todas las personas trabajadoras de las empresas comprendidas en el ámbito funcional, con las excepciones del Estatuto de los Trabajadores y de los menores de 16 años, cuya contratación queda prohibida.

Artículo 3º. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Cáceres y su provincia.

**Artículo 4º. Ámbito temporal.**

La duración del Convenio será de tres años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5º. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de tres años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el BOP o en el DOE, el día 1 de enero de 2023, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2025.

El convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el 1 de enero de, sin necesidad de denuncia escrita. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, en aras de mantener la estabilidad social y laboral entre el conjunto de empresas y trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 6º. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la Legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 7º. Régimen de trabajo.

La jornada máxima de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de 1.796 horas con 45 minutos, distribuidas en un máximo de 40 horas semanales.

Para el cómputo de la jornada anual, se han excluido los descansos semanales legalmente establecidos, los domingos y/o festivos aperturables y las vacaciones anuales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará a lo largo de la jornada de 15 minutos de descanso independientemente de la jornada laboral que realicen, que computarán como de trabajo efectivo.

El personal que realice jornada partida, tendrá derecho a un descanso mínimo de dos horas entre la jornada de mañana y tarde. Dicha partición solo podrá realizarse una vez.

Artículo 8º. Vacaciones.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones mínimo anual de 31 días naturales, en toda la provincia.



La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base y antigüedad y demás complementos que correspondan a su categoría profesional, de acuerdo con el acuerdo de salarios que figura en el anexo del presente Convenio.

Se procurará que las vacaciones se disfruten entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive. Dicho periodo de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos periodos, uno comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y otro el resto del periodo. El periodo de vacaciones comenzará siempre en días laborales.

Las vacaciones serán disfrutadas por el personal por turnos rotativos.

En caso de coincidencia de algún festivo no domingo, con el periodo de disfrute de vacaciones, estas se incrementarán en tantos días festivos como coincidan siempre respetando la jornada laboral anual.

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 el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras la suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando ésta se haya producido antes del inicio de las vacaciones, pudiendo disfrutarlas en un periodo no superior a 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 9º. Ferias y fiestas.

Durante un día al año, y el día laboral inmediatamente anterior al festivo local de las ferias y fiestas oficiales de cada localidad, la jornada laboral será reducida al 50 por ciento, y sólo se realizará en horario de mañana, permaneciendo los establecimientos cerrados por la tarde.

Artículo 10º. Inasistencia retribuida.

En los supuestos contemplados en la legislación vigente la persona trabajadora percibirá durante sus ausencias dentro del margen, que para esto señalen dichos preceptos, el sueldo base y antigüedad que con arreglo a su categoría profesional corresponda por el presente Convenio:

- A) El permiso retribuido por nacimiento de hijos se fija en 6 días naturales, dicho permiso se deberá disfrutar de forma inmediata una vez finalizado el permiso por nacimiento y cuidado del menor de la persona trabajadora.



B) Permiso retribuido por matrimonio y unión de parejas de hecho oficialmente inscritas de 15 días naturales.

C) Por fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado, el permiso se establece en tres días laborables, más dos días más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia de la persona trabajadora.

Este permiso se aplicará a las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro correspondiente.

D) Dos días por asuntos propios. Estos días no podrán ser disfrutados simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. Mencionados días no precisan justificación alguna, pero sí preaviso a la empresa con 48 horas de antelación.

Estos días de asuntos propios deberán ser disfrutados obligatoriamente por las personas trabajadoras antes de finalizar el año, y si terminado este no hubieran disfrutado de dichos días o de alguno de ellos, la empresa abonará el importe de estos en la nómina del mes de diciembre.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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



- I) El tiempo necesario para acompañar a un menor de edad a consulta médica y o especialista, igualmente el tiempo necesario para el acompañamiento a ascendientes por consanguinidad que tengan limitadas sus facultades por razones de edad y/o discapacidad.
- J) Las personas trabajadoras, los días 24 y 31 de diciembre deberán finalizar su jornada como máximo a las 15:00 horas.

Artículo 11. Conciliación de la vida familiar, nacimiento y cuidado del menor.

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

La persona trabajadora, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con su misma finalidad y acumularlo en jornadas completas. En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, ambos progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. 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 6 de este artículo.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá



preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

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 con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se deberán ejercitar mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento tendrá derecho a una suspensión de una duración de 16 semanas.

Este permiso se ampliará en una semana para cada progenitor, por cada hija/o a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple, así como en el caso de discapacidad del hijo, adopción o acogimiento múltiple.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

El disfrute del permiso se realizará de la siguiente manera:

Seis semanas obligatorias e ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. La madre biológica puede anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable del parto.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

— De manera continuada al periodo obligatorio.



- De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de períodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este período requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, pudiendo disfrutar del mismo hasta concluir las 16 semanas.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá acumular a su permiso el período de suspensión que le hubiese correspondido.

Medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

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

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

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección.



La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 12º. Salario base.

Comprende las retribuciones que, en jornada completa de trabajo, figuran en la tabla de salarios anexa, calculadas como se indica a continuación.

Incremento salarial.

Para el año 2023 se establece una subida salarial inicial del 4 % sobre los salarios definitivos de 2022, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023.

Finalizado el ejercicio 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuese superior al 4% pactado, por la Comisión Negociadora se revisarán los salarios y resto de conceptos económicos recogidos en las tablas salariales adjuntas aplicando un incremento adicional máximo del 1% con efectos desde el 1 de enero de 2024.



Para el año 2024 se establece una subida salarial inicial del 3% sobre los salarios definitivos de 2023, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

Finalizado el ejercicio 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuese superior al 3% pactado, por la Comisión Negociadora se revisarán los salarios y resto de conceptos económicos recogidos en las tablas salariales adjuntas aplicando un incremento adicional máximo del 1% con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2025 se establece una subida salarial inicial del 3% sobre los salarios definitivos del 2024, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

Finalizado el ejercicio 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuese superior al 3% pactado, por la Comisión Negociadora se revisarán los salarios y resto de conceptos económicos recogidos en las tablas salariales adjuntas aplicando un incremento adicional máximo del 1% con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Artículo 13º. Salarios hora individual.

La determinación del salario hora individual se llevará a efecto mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

SHI = Salario bruto anual de todos los conceptos salariales fijos dividido entre la jornada anual máxima de convenio, de 1796 horas y 45 minutos, correspondiente a los días de trabajo al año, deducidos de éstos los domingos, festivos, fiestas abonables y vacaciones.

Artículo 14º. Complemento de antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá en concepto de antigüedad, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía que figura en la columna del cuadro de retribuciones anexo.

La antigüedad máxima consolidable por la persona trabajadora será de cuatro cuatrienios, excepto para las personas trabajadoras que al 9 de diciembre de 1998 habían devengado derechos de antigüedad que en aquella fecha hubieran superado los cuatro cuatrienios, consolidaron la antigüedad a dicha fecha, sin que puedan continuar consolidando más antigüedad a partir del nuevo cuatrienio devengado.

Cuando una persona trabajadora ascienda de categoría profesional se le adicionará al sueldo base de la nueva categoría el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de estos de acuerdo con la nueva categoría alcanzada. La fecha anual para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aprendizaje.

**Artículo 15º. Gratificación especial por idiomas.**

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido o pactado con la empresa, percibirá un aumento del 10 por 100 de su salario base por cada idioma.

Artículo 16º. Por puesto de trabajo. Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

El personal, que, no estando clasificado como escaparatista, realice, no obstante, con carácter normal la función de ornamentación de escaparates tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10 por 100 de su salario base y aumentos por años de servicio.

Artículo 17º. Gratificación por trabajos de ordenadores y máquinas de datos.

El personal que ante la empresa tenga acreditado y desarrollado el puesto de operador de ordenadores y terminales de datos, percibirá aumento del 10 por 100 de salario base.

Artículo 18º. Horas extraordinarias.

Para determinar el costo de las horas extraordinarias permitidas en este convenio, el salario hora que resulte de la aplicación de la formula anterior, servirá de base para determinar su importe.

El incremento a aplicar sobre el salario hora para el pago de las Horas Extraordinarias será de 125 por 100 para todas las extraordinarias.

Artículo 19º. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, julio y diciembre.

Cada gratificación estará constituida por el sueldo base y antigüedad que para cada categoría profesional establece el cuadro de salarios anexo al presente Convenio, el Plus Ad Personam (antiguo Plus Familiar) y/o Plus Compensatorio que corresponda.

El abono de las mismas se realizará los días 15 de cada uno de los meses indicados, y si este día coincidiese en festivo se abonará el día laboral anterior.

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera: Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

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



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

La persona trabajadora que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá, de estas pagas, la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

Cada gratificación estará constituida por el Sueldo Base y los aumentos por años de servicio que para cada categoría profesional establece el cuadro de salarios anexo al presente Convenio, el Plus Ad Personam (antiguo Plus Familiar) y/o Plus Compensatorio que corresponda.

El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo de trabajo, durante el año computándose como tiempo de trabajo el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 20º. Contratación.

— Contrato temporal o de duración determinada.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato se establece en 12 meses.

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

Para que se entienda que concurre causa de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

Se entenderá por circunstancias de la producción el aumento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la Empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las Empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en la Ley. Las Empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas



situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las Empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrán identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la Empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

— Contrato a jornada parcial.

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, con las siguientes especificaciones en cuanto a la realización de horas complementarias.

Realización de horas complementarias.

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

Las personas trabajadoras con contrato a jornada parcial y que realicen horas complementarias consolidarán, a petición expresa de éstas, el 50% de las realizadas en el año natural inmediatamente anterior a su solicitud, debiendo la Empresa ampliar la jornada ordinaria inicialmente contratada en el porcentaje que corresponda.

— Contrato formación para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

La duración del presente contrato será mínima de seis meses y máxima de un año.

La retribución para las personas trabajadoras bajo esta modalidad será del 80% del salario fijado en la tabla salarial para la categoría o grupo profesional que corresponda durante el primer año, y del 90% para el segundo año. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 21º. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad laboral percibirá con cargo a la empresa, y por el período de un año, como máximo, el 100% de los conceptos salariales fijos que viniera percibiendo el trabajador en el último año.



La empresa podrá descontar de los mismos, durante dicho período, de tiempo las prestaciones económicas que correspondan por seguro obligatorio de enfermedad.

Las empresas en todo caso completarán hasta el 100 por 100 de prestaciones de Seguridad Social.

Artículo 22º. Ayudas por jubilación.

En lo relativo a la jubilación a los 64 años se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y la persona trabajadora, la empresa concederá un Complemento de Jubilación, no exteriorizable, a las personas trabajadoras que, con diez años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen durante la vigencia del Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria con dos años de antelación a la edad legal de jubilación ordinaria, 9 mensualidades.

Por jubilación anticipada un año antes a la edad legal de jubilación ordinaria, 8 mensualidades.

Cuando la persona trabajadora alcance la edad correspondiente a seis meses anteriores a la edad legal de jubilación ordinaria, no solicitará la jubilación, perderá el derecho a este complemento.

Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento la edad correspondiente.

Artículo 23º. Plus "Ad Personam" (antiguo Plus Familiar) y Plus Compensatorio.

El Plus Ad Personam sustitutivo del Plus Familiar, será recibido exclusivamente por el personal que al día 1 de septiembre de 1996 se encontrará en la empresa y en alguna de estas situaciones (o ambas):

Que hubiese contraído matrimonio civil o canónico.

Que tuviese algún hijo que le hiciera acreedor de la ayuda familiar.

El importe de este plus, para todos aquellos que devenguen el derecho a su percibo en cualquiera de los tramos reflejados en el Convenio anterior, quedó congelado en los valores que tenía a 31 de diciembre de 1.995, de forma que a partir del 1 septiembre de 1.996 no



se devenga este Plus por ningún trabajador/a del sector, tal Plus congelado se mantendrá, siempre que el beneficiario trabaje en la misma empresa.

El importe que recibirá la persona trabajadora por este Plus será el que reflejaba su nómina al 31/12/1995.

Plus Compensatorio del Plus Familiar.

Se crean, además dos categorías de este Plus.

Para las personas trabajadoras que sí reciban el Plus Ad Personam, la cuantía del presente Plus será la señalada en la tabla adjunta como anexo I.

Desde el 31/12/2001 no se ha incrementado el presente plus.

El resto de las personas trabajadoras afectadas por el Convenio, y que no tengan derecho a percibir el Plus Ad Personam señalado anteriormente percibirán un Plus Compensatorio de la cuantía señalada en la tabla adjunta como anexo I. Dicha cuantía quedó congelada el 31/12/01 y no es actualizable.

Artículo 24º. Plus de transporte.

Se establece un Plus de Transporte urbano para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio de las siguientes cantidades mensuales:

Para el año 2023, 94.79 €.

Para el año 2024, 97.34 €.

Para el año 2025, 100.56 €.

Independiente de esta cantidad mensual se abonarán las siguientes cantidades en concepto de plus de transporte en caso de trabajo en domingos y o Festivos:

Para el año 2023, 3,63 €.

Para el año 2024, 3,74 €.

Para el año 2025, 3,85 €.

Este plus de transporte no será abonado en caso de IT, vacaciones, inasistencias retribuidas o asuntos propios, descontándose, por tanto, las siguientes cantidades/día de inasistencia en estos casos:



Para el año 2023, 3,63 €.

Para el año 2024, 3,74 €.

Para el año 2025, 3,85 €.

Para los siguientes años de vigencia del convenio se incrementarán en el mismo porcentaje que los salarios.

Artículo 25º. Dietas y viajes.

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

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a las indemnizaciones en concepto de dieta que constan en la tabla salarial adjunta.

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por la empresa, serán de cuenta de ésta y, en el supuesto de que la persona trabajadora utilice en dicho desplazamiento su propio vehículo, percibirá por kilómetro recorrido las cantidades que se indican en la tabla salarial adjunta.

Otras disposiciones.

Artículo 26º. Delimitación de las funciones de conductor.

Las funciones de los/as conductores/as de vehículos en las actividades comprendidas en el presente Convenio serán las propias que establece el II Acuerdo General para las empresas del transporte de mercancías por carretera.

Aquellas personas trabajadoras conductores/as que estando en posesión del carnet "C" hayan sido contratados para realizar funciones que sólo puedan llevarse a cabo por quienes estén en posesión del mismo, tendrán la categoría profesional de Personal de Oficio de Primera.

Las personas trabajadoras con esta categoría recibirán el curso obligatorio para la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) para conductores profesionales con cargo a las empresas dentro de su plan formativo y cuyo periodo de realización se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Para una mejor planificación y previsión de dicha formación las personas trabajadoras afectadas por el presente artículo deberán comunicar la solicitud del curso de renovación del CAP a la empresa con al menos seis meses de antelación a la fecha de su vencimiento.



Si la persona trabajadora interesada no hubiera preavisado en el plazo establecido y por ello no se pudiera renovar el CAP en tiempo y forma, correrá dicha renovación a cargo de la persona trabajadora.

Igualmente, en el caso de que la persona no renovara el CAP por falta de asistencia al curso u otra circunstancia imputable al trabajador/a, los gastos de nueva renovación correrán a cargo de la persona trabajadora en cuestión.

Si la persona trabajadora debiera efectuar el citado curso por su cuenta ante la falta de previsión de las empresas, éstas correrán igualmente con los gastos de dicha formación.

Aquellos conductores que hayan sido contratados para realizar funciones y conducir vehículos para los cuales sólo se precise carnet de clase "B" tendrán la categoría profesional de Personal de Oficio de Segunda.

Los conductores con carnet "A-1" y "A-2" que hayan sido contratados para realizar funciones propias de este tipo de carnet, tendrán la categoría profesional de Personal de Oficio de Tercera.

Artículo 27º. Personal con trabajo en cámaras frigoríficas.

El personal que trabaje en Cámaras Frigoríficas con permanencia en las mismas por un periodo como mínimo del 25% de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un Plus del 20% del Salario Base de su categoría.

Este plus no computará a efectos del cálculo de antigüedad u otros complementos establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 28º. Personal que cursa estudios.

En el caso de aquellas personas trabajadoras que cursan estudios y cuyas clases comiencen a la misma hora que la establecida en la empresa para el cierre del establecimiento, se le concederá permiso para que deje el puesto de trabajo 15 minutos antes de la hora de cierre previsto.

Artículo 29. Garantías sindicales.

Las empresas sometidas a este Convenio, previa solicitud por escrito de la persona trabajadora afectada, descontarán de su nómina la cuota establecida por el Sindicato a que pertenezca y la ingresará en la cuenta corriente que al efecto se le señale por el Sindicato.



La negociación colectiva y el sostenimiento de las funciones de la comisión paritaria son labores no remuneradas que se realizan por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio. Asimismo, la paz social requiere de un diálogo social constante que redunde en el beneficio de empresas y trabajadores durante toda la vigencia del convenio. Este diálogo social se realiza tanto caso por caso en las empresas (interlocución directa) como en las mesas de interlocución social, y es soportado (en este último caso, y en lo que a horas de trabajo de su personal se refiere) por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio.

Para la realización de estas labores, y del resto de tareas de representación que se les encomiendan, el estatuto de los trabajadores concede un crédito de horas sindicales para la representación de los trabajadores, ampliable por convenio colectivo.

En atención a lo anterior, y en aplicación a la potestad que por el ET se concede a los convenios colectivos para regular estas circunstancias, el crédito de horas sindicales fijado en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los representantes electos del personal se fija en 30 horas mensuales (comprendido de la interlocución social directa e indirecta).

Los miembros de Comité de Empresas o delegados/as de Personal podrán acumular en una bolsa el conjunto, o parte, de sus horas sindicales para ser utilizadas por cualquiera de los miembros que lo soliciten.

Artículo 30º. Comisión paritaria. Sumisión al ASEC Extremadura.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, cuya composición y número de vocales se designarán oportunamente por las representaciones de las partes social y empresarial en proporción a la representación que cada organización tuvo en la mesa negociadora.

Las decisiones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría absoluta computada en función del porcentaje de representación de cada organización en la comisión paritaria.

En el caso de que, tras la consulta a la Comisión Paritaria, no se llegara a un acuerdo, las mismas acuerdan someterse a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura.

Asimismo, las partes se comprometen a someter los conflictos colectivos derivados del presente Convenio a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura firmado por UGT, CCOO. Y CREEX, que se asume por las partes a continuación:



Cláusula de sumisión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresarias incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 31º. Dependiente mayor y dependiente.

Dependiente. Es el personal encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas. Se incluye en esta categoría los charcuteros, fruteros, panaderos etc. y demás dependientes que no puedan ser encuadrables en la categoría de dependiente mayor.



Dependiente Mayor. Es el personal especializado y cualificado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas. Quedan incluidos en esta categoría los empleados de Carnicerías, Charcuterías y pescaderías que realicen más del 75% de su jornada preparando las carnes o pescados para el consumidor final.

Independiente de lo anterior todas las personas trabajadoras con una antigüedad de 15 o más años prestando servicio para una misma Empresa o Grupo de Empresas con la categoría de "dependiente" adquirirán la categoría de "dependiente mayor".

El reconocimiento de dicha categoría se hará efectivo en el mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 32º. Formación profesional.

Las partes firmantes de este Convenio, a través de su Comisión Paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar de un lado las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes (INEM, Junta de Extremadura, Fundación tripartita para la formación y el empleo) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales actividades formativas bajo el control de las Organizaciones Patronales y Sindicales firmantes del Convenio.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo, reconociéndose capacidad y legitimación para negociar según lo previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de Formación Continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestro sector, se adhiere formalmente a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua y a los que se vayan firmando para éste sector.

Artículo 33º. Seguro de accidentes.

Las empresas sometidas a este Convenio concertarán en el plazo de 60 días, a contar desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia o Diario Oficial de Extremadura, un seguro que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y el de invalidez permanente absoluta por las mismas causas por los siguientes capitales:

Año 2023, la cantidad de 13.943 € (a partir de la publicación del convenio).



Año 2024, la cantidad de 14.362 €.

Año 2025, la cantidad de 14.792 €.

Para los siguientes años del convenio se revisarán e incrementarán en el mismo porcentaje que los salarios.

Las empresas que concierten el seguro quedarán exentas, en todo caso, de responsabilidad, en el supuesto de quiebra de la compañía tomadora del mismo.

Artículo 34º. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

Las personas trabajadoras afectadas de discapacidades que impidan desarrollar con normalidad las funciones propias de su puesto de trabajo deberán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud (siempre que en la empresa exista ese otro puesto de trabajo) respetándosele el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 35º. Salud laboral.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los objetivos que se persiguen son:

- a. Integrar la seguridad y salud laboral en el sistema productivo mediante la participación de todos los estamentos de la empresa: dirección, mandos, trabajadores y representantes sindicales.
- b. Reducir el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.
- c. Mejorar las condiciones de trabajo de las plantillas laborales, sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- d. Concienciar y sensibilizar a todas las partes.

2. Se realizará un plan anual de prevención del que será informado el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.

3. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, dependiendo de las funciones de la actividad desempeñada, ha de prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral y los posibles efectos para los estados de embarazo y lactancia natural.



4. Se establecerá un crédito sindical horario adicional de 5 horas al mes para los/as delegados/as de prevención de riesgos laborales que sean también delegados de personal.

Artículo 36º. Vigilancia de la salud.

A todas las personas trabajadoras se le ofrecerá la posibilidad de realizarse un reconocimiento adecuado a los riesgos a los que estuviera sometido en su puesto de trabajo. Tendrán carácter voluntario, salvo en los casos en los que legalmente esté reconocida la obligatoriedad, siendo en tales casos obligatorias aquellas pruebas médicas recogidas en los protocolos oficiales destinadas a determinar el efecto de dicho riesgo sobre la salud de la persona que estuviera afectada. El resultado del mismo será notificado a la persona en cuestión y la empresa dispondrá de los listados de aptitudes de los trabajadores/as, debiendo ser remitidos al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto, a los delegados/as de prevención.

Serán por cuenta de la empresa los gastos asociados a la vigilancia de la salud, y el tiempo invertido en el desarrollo de las pruebas médicas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Las pruebas médicas se realizarán preferentemente a lo largo de la jornada laboral y en el caso de no poder ser así, se descontará de la misma el tiempo necesitado para ello. En caso de desplazamiento, se abonarán a los trabajadores los gastos.

Artículo 37º. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles.

Aquellas personas empleadas que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores y trabajadoras que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa, a través del Comité de Seguridad y Salud, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la empresa.

Artículo 38º. Protección de la maternidad y lactancia natural.

La Evaluación de Riesgos Laborales contemplará la posibilidad de que todos los puestos de trabajo sean ocupados por mujeres embarazadas o en estado de lactancia natural y, por tanto, deberán prever las medidas preventivas a aplicar para proteger la salud de la madre, el feto o la lactancia natural. Las empresas deberán aplicar aquellas medidas preventivas destinadas a tal fin.

En el caso de que dichas medidas no pudieran ser aplicadas, se procederá al cambio de puesto de trabajo libre de riesgos para su seguridad, el feto a la lactancia natural, sin que por ello se



vaya a producir una merma de las percepciones dinerarias. Para ello se elaborará, con la participación de los/as representantes de los trabajadores/as, un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

En el caso de que ni la adaptación ni el cambio fuesen posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Artículo 39º. Riesgos psicosociales.

La Ley 31/95 en su artículo 4.7.d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se comprometen a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 40º. Drogodependencias.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

Artículo 41º. Medio ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos.

Los delegados y delegadas de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en la empresa.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio recomiendan que en aquellos casos que, llegada la hora del cierre del establecimiento, estuviese siendo atendido un cliente, se estuviera des-



cargando un camión u otras circunstancias similares, se siga prestando servicio por el tiempo necesario con la compensación oportuna en tiempo o dinero.

Disposición adicional segunda.

Las empresas vendrán obligadas a complementar el salario de las personas trabajadoras hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento de acuerdo con las reglas establecidas en la legislación aplicable a tales efectos.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la equiparación de los salarios de las categorías profesionales: jefes/as de División, jefes/as o Encargados/as Generales, jefe/as de Sucursal, jefes/as de Supermercado, jefes/as de Almacén o Grupo, jefes/as de Sección o Servicio, Encargados de Establecimiento, jefes/as Administrativo, jefes/as de Sección Administrativa, jefes/as de Taller.

Igualmente se equiparan las categorías profesionales de menor retribución conforme a la tabla salarial adjunta.

Disposición transitoria.

Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente Convenio desde 1 de enero de 2023, fecha de entrada en vigor a estos efectos, hasta su publicación en el BOP o en el DOE, serán hechas efectivas por las empresas a las personas trabajadoras en la nómina que se devengue en el mes siguiente a la publicación de este en el Diario Oficial de Extremadura.

Disposición final única.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ET, en la antigua Ordenanza Laboral, fijada en la Orden de 24/7/1971 (BOE 14/8/1971) para el Comercio y el Acuerdo para su sustitución firmado el 8 de febrero y 5 de marzo del año 1.996, en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás disposiciones de general aplicación.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA
DE CÁCERES PARA EL AÑO 2023

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2023	CUATRIENIO 2023	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL 2023	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2023
GRUPO I				
Titulado/a. Grado Superior	1.153,75 €	57,69 €	63,35 €	28,64 €
Titulado/a. Grado Medio	1.056,15 €	52,81 €	63,35 €	26,21 €
GRUPO II				
Director/a	1.205,74 €	60,29 €	63,35 €	29,93 €
Jefe/a de División	1.143,34 €	57,17 €	63,35 €	28,38 €
Jefes/as o encargados generales	1.143,34 €	57,17 €	63,35 €	28,00 €
Jefe/a de Sucursal, Supermercado Almacén o Grupo	1.143,34 €	57,17 €	63,35 €	26,22 €
Jefe/a de Sección o Servicio	1.143,34 €	57,17 €	63,35 €	25,29 €
Encargado/a Establecimiento	1.143,34 €	57,17 €	63,35 €	24,76 €
Viajante y Corredor Plaza	978,24 €	48,91 €	63,35 €	24,28 €
Dependiente/a	992,83 €	49,64 €	63,35 €	24,64 €
Dependiente/a Mayor	1.092,09 €	54,60 €	63,35 €	27,11 €
Ayudante	876,00 €	43,76 €	63,35 €	21,61 €
GRUPO III				
Director	1.205,74 €	60,29 €	63,35 €	29,93 €
Jefe/a de División	1.143,34 €	57,17 €	63,35 €	28,38 €
Jefe/a Administrativo/a	1.143,34 €	57,17 €	63,35 €	26,76 €
Secretario/a	1.044,49 €	52,22 €	63,35 €	25,93 €
Jefe/a Sección Administrativo/a	1.143,34 €	57,17 €	63,35 €	25,66 €
Contable y Cajero/a	1.005,19 €	50,26 €	63,35 €	24,95 €



CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2023	CUATRIENIO 2023	PLUS COMPENSATORIO MENSUAL 2023	PLUS AD PERSONAM MENSUAL 2023
Oficial Administrativo/a	992,83 €	49,64 €	63,35 €	24,64 €
Auxiliar Administrativo/a	906,11 €	45,31 €	63,35 €	22,48 €
Auxiliar de Caja	896,64 €	44,83 €	63,35 €	22,26 €
GRUPO IV				
Escaparatista	1.019,13 €	50,96 €	63,35 €	25,29 €
Ayudante/a de escaparatista	876,00 €	43,11 €	63,35 €	21,40 €
Visitador	907,90 €	45,40 €	63,35 €	22,54 €
Cortador	963,54 €	48,18 €	63,35 €	23,91 €
Ayudante/a Cortador	900,58 €	45,03 €	63,35 €	22,35 €
Jefe/a de Taller	1.143,34 €	57,17 €	63,35 €	24,24 €
Personal Oficio 1ª	965,51 €	48,28 €	63,35 €	23,97 €
Personal Oficio 2ª	940,80 €	47,04 €	63,35 €	23,36 €
Personal Oficio 3ª	906,11 €	45,31 €	63,35 €	22,48 €
Encargado/a de mozos	945,71 €	47,29 €	63,35 €	23,48 €
Mozo/a Especializado	906,11 €	45,31 €	63,35 €	22,48 €
Telefonista	876,00€	43,76 €	63,35 €	21,41 €
Mozo/a	876,00€	43,76 €	63,35 €	21,41 €
GRUPO V				
Conserje	943,51 €	47,18 €	63,35 €	23,42 €
Cobrador	953,96 €	47,70 €	63,35 €	23,67 €
Vigilante	876,00 €	43,76 €	63,35 €	21,41 €
Personal de Limpieza (Horas)	6,51 €			
Complementos		2023		
Media dieta		8,71 €		
Dieta complete		14.52		
Kilometraje		0.33		