



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo sectorial de Comercio en general de Bizkaia (código convenio 48000565011983).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 26 de julio de 2023 por la representación patronal y la representación sindical del sector.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 7 de noviembre de 2023. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL
PARA LA PROVINCIA DE BIZKAIA
AÑOS 2023 -2026**

CAPITULO I

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE CONVENIO**Artículo 1.—Ámbito de aplicación**

A) Los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo, regularán las relaciones, empresas y trabajadores de los Sectores de:

- Comercio de la Construcción.
- Comercio, Flores y Plantas, herboristerías, hierbas medicinales y Ortopedias.
- Comercio de Artículos Religiosos.
- Carbonerías.
- Comercio de Cereales, Piensos y Forrajes.
- Comercio de Fertilizantes.
- Comercio de Marcos y Molduras.
- Jugueterías.
- Ópticas.
- Mayoristas e Importadores de Productos Químicos e Industriales.
- Mayoristas e Importadores de Materiales Científicos.
- Mayoristas e Importadores de Materias Primas Farmacéuticas.
- Materiales de Laboratorio.
- Objetos de Regalo.
- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Vidrio y Cerámicas.
- Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares.
- Grupo de Fotografía que incluye: comercio y venta de aparatos y las actividades que empleando un proceso de trabajo, a través de: fotografía aérea, fotógrafos con o sin galería, cabinas fotográficas, revelado y laboratorio fotografías, su resultado final es objeto de comercio o compraventa.
- Todos aquellos sectores y empresas, cuya actividad sea la de comercio, tanto mayoristas como minoristas, no incluidos en la relación precedente y que no se rijan por convenio vigente. En estos supuestos para que queden afectados por este Convenio se precisará de su adhesión. De conformidad con el Acta de la Comisión Paritaria, de fecha 1 de abril de 2014, se ha aclarado que dicha adhesión se corresponde con el procedimiento legal de adhesión regulado en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos, únicamente los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección.

C) Este Convenio Colectivo, obliga a cualquiera de los centros de trabajo, de cada empresa, incluidas sucursales, delegaciones y oficinas enclavadas en la provincia de Bizkaia.

Artículo 2.—Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026. Entrará en vigor y desplegará efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», salvo en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.



Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 31 de diciembre de 2026, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quince días a contar desde la finalización del mismo.

Artículo 3.— Condiciones Mas Beneficiosas

Sin perjuicio de lo dispuesto legalmente y en el presente convenio colectivo, todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente convenio, se establecen como mínimas por lo que los pactos, cláusulas o situaciones más beneficiosas con respecto a las convenidas subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, pudiéndose establecer convenios de empresa.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES**Artículo 4.— Conceptos Retributivos**

- A) Conceptos Salariales.
 - I. Salario Convenio.
 - II. Antigüedad.
 - III. Retribución de Vacaciones.
 - IV. Gratificaciones extraordinarias.
 - V. Paga de beneficios.
 - VI. Horas extraordinarias.
- B) Conceptos extrasalariales.
 - I. Plus de distancia.
 - II. Dietas, Viajes, Traslados.
 - III. Plus complemento Incapacidad Temporal.
 - IV. Quebranto de moneda.

Artículo 5.— Retribuciones salariales y garantía de incremento salarial

Se establecen unos salarios de calificación para los años 2023-2026 según Tabla Anexo I, que comprenden incrementos:

Año 2023

Considerando la ausencia de tablas salariales desde el año 2018 se acuerda incrementar la tabla de dicho ejercicio en un 8% con efectos desde el 1 de abril de 2023.

Para el abono de los atrasos que pudieran corresponder desde dicha fecha las empresas tendrán un plazo de 3 meses a contar desde el mes siguiente a la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Complemento salarial extraordinario no consolidable 2023

El trabajador/a que haya estado en la empresa desde el 1 de enero de 2019 hasta la fecha de firma del convenio colectivo y al que durante dicho periodo el empleador/a no le haya incrementado el salario al margen de las obligaciones establecidas en el convenio colectivo sectorial de Bizkaia 2015-2018 tendrá derecho a un complemento salarial extraordinario no consolidable por importe de 900 euros.

Dicha cantidad se refiere a una persona a jornada completa que haya estado de alta todo el periodo, por lo que se percibirá proporcionalmente en función del tiempo y de la jornada, siempre que el trabajador/a permanezca en la empresa en la fecha de firma del convenio colectivo. No se descontarán proporcionalmente, hasta un máximo de 2 años, los periodos de tiempo en los que la persona trabajadora haya causado baja por excedencia por cuidado de hijo/a conforme al artículo 46.3 párrafo primero del ET.



Se aclara que por incremento salarial al margen del convenio sectorial no se considerará el que estrictamente se deriva de la aplicación del artículo 9 «plus antigüedad» en el importe por cuatrienio establecidos en el anexo correspondiente. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera abonar una empresa sí se entiende por el contrario cantidad percibida al margen del convenio colectivo sectorial.

La finalidad del presente complemento es la de compensar a aquellas personas que actualmente están en la empresa y que desde la finalización de la vigencia pactada del convenio sectorial 2015-2018 (31 de diciembre de 2018) no han tenido incrementos salariales al margen de este, incluidas aquellas personas que habiendo ingresado en la empresa a partir de dicha fecha la empresa les ha aplicado estrictamente el convenio sectorial 2015-2018.

Por ello, no tendrán que abonar este complemento aquellas empresas que, mediante cualquier incremento salarial aplicado o pactado al margen del convenio sectorial 2015-2018 e independientemente de su denominación hubieran abonado a los/las trabajadores/as durante el referido periodo al menos una cantidad igual a los 900 euros pactados, bien a través de anticipos a cuenta convenio, pluses voluntarios, integradas directamente en el salario base, etc. Si se hubiera abonado una cantidad inferior se abonará la diferencia.

En cualquier caso, se aclara que atendiendo a la finalidad del presente complemento en el supuesto de que alguna empresa, sumando todas las cantidades al margen del convenio percibidas durante el periodo referido como consecuencia de los incrementos aplicados, hubiera abonado una cantidad superior a los 900 euros no procederá la devolución de cantidades.

No tendrán que abonar dicho complemento tampoco aquellas empresas que en el mismo periodo hayan estado incursas en procedimiento concursal, lo que se acreditará con la documentación correspondiente, o que hayan tenido pérdidas económicas los años 2021 y 2022. A tal efecto, los trabajadores podrán exigir de la empresa el auto judicial que declara el concurso o las cuentas anuales de los ejercicios 2021 y 2022.

En el caso de que la empresa tuviera que abonar cantidades por este concepto podrá hacerlo de forma prorrateada en las 15 mensualidades siguientes a la fecha de firma del convenio colectivo.

Año 2024

Se establece un incremento del 4,00% sobre la tabla 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2024.

Año 2025

Se establece un incremento del 3,50% sobre la tabla 2024, con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Año 2026

Se establece un incremento del 2,50% sobre la tabla 2025, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Posible incremento salarial posterior a 2026 en función de la evolución de los IPC de 2024, 2025 y 2026.

Si la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 es superior al 10% la diferencia se incrementará en el año 2027 sobre la tabla 2026 y con efectos desde el 1 de enero de 2027, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente. Las partes firmantes elaborarán en este caso nuevas tablas dentro del primer trimestre del 2027.

En el caso de que opere lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellas empresas que tengan la siguiente situación económica negativa, es decir, pérdidas económicas de dos años dentro del periodo 2024, 2025 y 2026, no tendrán que aplicar dicha tabla hasta el mes de enero de 2028, un año más tarde, disponiendo de todo el ejercicio 2028 para proceder a su cumplimiento (si bien los efectos económicos lo serán desde el 1 de enero de 2028).



Tales incrementos no se aplicarán a la antigüedad que continuará aplicándose sobre la tabla actual conforme a lo establecido en el artículo 9.

Anexos salariales y garantía de incremento salarial

Los salarios y categorías profesionales para dichos años se recogen en el anexo salarial al convenio, que comprende salario anual, mensual y la garantía salarial mínima. Las garantías de incrementos salariales para todo el personal afectado por la misma será la establecida en la 2.^a columna correspondiente del Anexo.

Dicha columna refleja el incremento mínimo resultante al aplicar los incrementos salariales pactados, garantizando a las personas trabajadoras con un salario superior al pactado en el convenio colectivo sectorial 2015-2018 un incremento equivalente a dicha cantidad, es decir, la misma que tiene una persona trabajadora cuyo salario es el pactado en el convenio.

Absorción y compensación

No obstante, se podrá hacer frente a los incrementos pactados con cualquier incremento salarial abonado por las empresas desde el 1 de enero de 2019 durante la ausencia de convenio independientemente de su denominación; bien a través de anticipos a cuenta convenio, pluses voluntarios, integrados directamente en el salario base, etc., o bien con un concepto salarial que sea anterior a esa fecha, pero en este último caso expresamente se tiene que haber pactado su naturaleza absorbible y compensable o haberse utilizado en otras ocasiones para absorber y compensar.

Artículo 6.—Inaplicación del convenio colectivo

Se procederá conforme a lo establecido legalmente iniciando el correspondiente periodo de consultas.

En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse, plazo a computar desde que la discrepancia se planteara en el seno de la comisión paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento por la mayoría de cada parte.

Las partes se comprometen a no acudir al Orpicce ni a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras del presente convenio.

Artículo 7.—Retribución de vacaciones

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

- I. Salarios de Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyéndose expresamente la media de comisiones o cualquier contrapartida en función de las compras o ventas.

Artículo 8.—Pagas extraordinarias

Las empresas afectadas por este convenio abonarán dos pagas extraordinarias de periodicidad semestral, julio y diciembre, abonables los días quince de esos meses, y una tercera paga, de periodicidad anual, la de marzo que sustituye a la de beneficios y que será satisfecha en el primer trimestre de cada año.

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado.



Para la retribución de las pagas extraordinarias se tendrá en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 7.º sobre retribución de vacaciones, sin perjuicio de que se respeten los derechos adquiridos por los trabajadores en cuanto a su cuantía y extensión.

Artículo 9.— Plus por tiempo de servicio en la empresa

1. El plus de tiempo de servicio en la empresa para todos los trabajadores, se regulará del siguiente modo:

- a) Se devengará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios acumulables por trabajador se cifra en diez con efectos desde el 1 de enero de 1996 sin perjuicio de que aquellos trabajadores que hayan consolidado porcentaje superior lo mantengan a título personal dentro de los límites del artículo 25 del modificado Estatuto de los Trabajadores.
- c) La cuantía del cuatrienio por cada trabajador se establece en el 5% del salario base del convenio calculado conforme a la tabla salarial del año 2014 (ver tabla).
- d) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo con la categoría última que ostente.
- e) El cómputo de la antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trate en la empresa.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el apartado anterior, será de aplicación las normas específicas en esta materia, pactados en la Disposición final Segunda, apartados primer y segundo.

Asimismo, durante las negociaciones del siguiente convenio se creará dentro de la Comisión Negociadora una Comisión Técnica que en paralelo analizará la posible modificación de este plus y/o su posible vinculación con otros criterios más allá de la permanencia, como pueden ser la formación del trabajador, su competencia en el trabajo, la productividad y/calidad del mismo, etc., y en la que también se analizará la posible incidencia que este plus puede tener en las nuevas contrataciones dentro del sector de comercio en general.

Artículo 10.— Plus de distancia

En compensación de los gastos ocasionados, las empresas abonarán a los trabajadores que vivan a más de dos kilómetros del centro de trabajo, el importe de cuatro servicios del transporte público colectivo más económico, por el precio del bonobus o pases de tren, si estuvieran implantados y en funcionamiento.

Los cambios de domicilio a mayor distancia del centro de trabajo, que pudiera efectuar el trabajador y que ocasionen un mayor costo del transporte público, serán resueltos por la Comisión Mixta del Convenio, atendiendo para ello a la existencia de circunstancias no imputables al trabajador, familiares o sociales que justifiquen el cambio de domicilio.

Artículo 11.— Dietas y kilometraje

Los viajantes, choferes u demás personal a quién se les confiera por la empresa alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrán derecho a que se les abonen los gastos que hubieran efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta:

	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026
Día completo	56,00	58,24	60,28	61,78
Desayuno	1,91	1,99	2,06	2,11
Comida	11,01	11,45	11,85	12,14
Cena	8,31	8,64	8,94	9,16
Dormir	34,07	35,44	36,68	37,59



En el caso de que el trabajador utilice vehículo de su propiedad al servicio de la empresa percibirá la cantidad de 0,33 euros/km en 2023. Para 2024, 2025 y 2026 la cantidad será de 0,35, 0,36 y 0,37 euros/km respectivamente.

Artículo 12.— *Traslado de empresa*

En caso de que se diera traslado de centro de trabajo, fuera de la localidad, quedarán salvaguardados todos los intereses del trabajador y fundamentalmente en lo concerniente a los gastos de comida, fijándose esta última en la cantidad por día de trabajo de 7,41 euros en 2023. Para 2024, 2025 y 2026 la cantidad será de 7,71, 7,97 y 8,17 euros respectivamente.

Artículo 13.— *Nocturnidad*

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22.00 hasta las 06.00 horas percibirá a partir de la publicación del convenio un plus salarial de 125,34 euros mensuales en el 2023, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Para 2024, 2025 y 2026 la cantidad será de 130,36 euros, 134,92 euros y 138,29 euros mensuales respectivamente.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22.00 a 06.00 horas) este artículo incorporará automáticamente ese nuevo horario.

Artículo 14.— *Complemento por incapacidad temporal*

Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas las empresas en caso de enfermedad común, profesional o de accidente sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las empresas complementarán las prestaciones, hasta el importe íntegro de sus retribuciones, (incluidas pagas extraordinarias) durante el período de permanencia en el I.T. (18 meses), siempre que el trabajador reúna previamente los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación correspondiente de la (IT) y sin que se produzca un incremento del porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni del número de días en que el mismo opere, por consecuencia de una modificación legal de la I.T.

Las partes firmantes aclaran que dicho complemento está en cualquier caso vinculado a que exista un contrato laboral vigente, no pudiéndose por tanto extender su abono más allá de la extinción de este.

CAPITULO III**TIEMPO DE TRABAJO. DESCANSOS. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Artículo 15.— *Jornada laboral******Primero***

Las horas efectivas de trabajo anuales durante la vigencia del convenio serán 1.756 horas en 2023, 1.752 horas en 2024, 1.748 horas en 2025 y 1.744 horas en 2026.

Sin perjuicio de la realización efectiva de las horas anuales pactadas, los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a disfrutar anualmente un día de descanso, que será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, sin que quepa su acumulación a vacaciones, o su disfrute en períodos de ventas especiales o liquidación.

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores de 4 horas diarias no podrán fraccionarse.

Segundo

No obstante la jornada regulada en el apartado anterior, las empresas podrán también disponer de una bolsa de horas de 100 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.



Podrán disponer de esta bolsa de horas las empresas que, cumpliendo con el artículo 34.6 del E.T. y el artículo 16 del Convenio Colectivo, elaboren anualmente el calendario laboral en el mes de Enero, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

La bolsa de 100 horas se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

- a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.
- b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 hora y 45 horas más de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.
- c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:
 - Sobre los días laborables del calendario del trabajador.
 - Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de la jornada máxima en cómputo anual. La empresa y el trabajador podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de las 14 semanas siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

Artículo 16.— *Calendario de trabajo*

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá, el horario de trabajo diario, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos, en función de la jornada anual pactada.

Artículo 17.— *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias se abonarán, como mínimo con un incremento del 75% sobre el salario hora real del trabajador, y con el 150% de incremento para aquellas que se efectúen los domingos y festivos, teniéndose en cuenta el tope legal que fija el Estatuto de los Trabajadores. No podrán realizarse horas extraordinarias sin previa comunicación a los delegados o Comités de Empresa.

**Artículo 18.— Vacaciones**

- a) Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales, comenzando su disfrute en día no festivo ni víspera de festivo.
- b) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre.
- c) Las vacaciones se disfrutarán entre los trabajadores en turnos rotativos. Su distribución será hecha de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en defecto de estos últimos entre empresas y trabajadores y con tres meses de antelación a su disfrute.
- d) Cuando el trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.
- e) En el caso de cierre de la empresa por vacaciones, será obligatorio para los trabajadores disfrutarlas en dicho período.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se procederá conforme establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.

Artículo 19.— Periodo de prueba

Siempre que sea aplicado por escrito, podrá concertarse un período de prueba, de acuerdo con la escala siguiente:

1. Titulados superiores, medios o director: 6 meses.
2. Resto de trabajadores: 3 meses, salvo personal no cualificado, 1 mes.

Transcurrido el plazo referido, pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo trabajado en calidad de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Artículo 20.— Licencias

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a conceder a sus trabajadores las licencias retribuidas que a continuación se señalan, las abonarán según las retribuciones señaladas en el anexo I, más antigüedad.

- a) Por matrimonio: 20 días.
- b) Matrimonio de familiares, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.
- c) De conformidad con la redacción dada por el estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto Ley 5/2023:
 - c. 1 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 a 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. Sin desplazamiento.
 - c. 2 Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual según lo dispuesto en el artículo 37.3 c) del ET.
- e) Las empresas vendrán obligadas a facilitar los permisos necesarios mediante justificación para concurrir al examen de conducir sin que tengan la obligación de retribuirlos.



- f) Los trabajadores/as que estén realizando estudios oficiales tendrán garantizados los permisos necesarios mediante justificación para concurrir a los exámenes establecidos el día que se celebren, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborables.
- g) Lactancia. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La persona trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la suspensión por cuidado de hijo/a y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.
- h) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del ET quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a 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 aquella. Estos porcentajes se adaptarán a las modificaciones legales que haya en la materia.
- 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.
- i) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras 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 a 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 las letras anteriores serán resueltas conforme a la normativa vigente.
- j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Parejas de hecho

Las parejas de hecho legalmente constituidas e inscritas en el Registro de Parejas de hecho correspondiente tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia o documentación que acredite la misma conforme a la normativa legal vigente.

En el caso de licencia por matrimonio, y al igual de lo que ocurre con el matrimonio, si se desea disfrutar de licencia retribuida, se deberá informar a la empresa con tres meses de antelación sobre dicho supuesto y en el momento en que se produciría. Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

Normas sobre el disfrute de las licencias

- Los días se disfrutan de forma continuada.
- Todas las licencias se disfrutan a partir del mismo día del hecho causante con excepción de la hospitalización en los que los días se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización al extenderse en el tiempo el motivo causante.



- Se aclara que todos los plazos se computan de forma natural, si bien en el caso de que el día del hecho causante coincida en un día no laborable para la persona trabajadora según su calendario, el inicio del periodo se producirá el primer día siguiente laborable. Evidentemente y atendiendo a la naturaleza causal del permiso si el hecho causante se produce en vacaciones este resulta innecesario y por lo tanto no se acumula para después.

Artículo 21.— Excedencias*Primero*

El trabajador/a con una antigüedad en la empresa al menos de 1 año, tendrá derecho al reconocimiento de la excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

De ser solicitada la excedencia hasta un año, la empresa estará obligada a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo ocupado anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva correspondiente en el contrato de la persona que lo sustituyera.

Segundo

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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.
- b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2.º de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y 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 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Tercero

Para el caso de que el trabajador/a y la empresa acuerden una reducción de la jornada para el cuidado de hijos/as de 12, 13 y 14 años, la Empresa vendrá obligada a reservar al trabajador/a la jornada original. Dicha jornada original se reflejará en el acuerdo.

El mismo derecho de reserva se tendrá para el caso de reducciones de jornada que las personas trabajadoras puedan solicitar y acordar con la empresa por motivo de estudios, de salud o de perfeccionamiento profesional.



CAPITULO IV

CONTRATACION Y CLASIFICACION PROFESIONAL**Artículo 22.— Contratos de formación**

Se regulan por las disposiciones vigentes en cada momento.

El contrato de formación en alternancia (artículo 11.2 del ET). La retribución de los contratos para la formación será la fijada en las tablas salariales del Convenio en proporción al tiempo efectivo de trabajo en la empresa, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del ET.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3 del ET). Su retribución equivalente será la del 85% de la categoría profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, considerando las 12 mensualidades del convenio y gratificaciones extraordinarias del artículo 8 del convenio y sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23.— Clasificación del personal

La clasificación del personal queda establecida conforme a la Ordenanza Laboral de Comercio y a lo establecido en este Convenio, de acuerdo con la actividad de la empresa y según las funciones específicas del personal y equiparación de trabajo, y se referencia en la tabla de retribuciones tal y como figura en el anexo 1.

Operario/a Auxiliar de Almacén

Es el trabajador/a que realiza trabajos no constitutivos de un oficio tales como los de transporte de mercancías dentro o fuera del centro de trabajo, realización de paquetes, fardos o embalajes, con las respectivas funciones preparatoria de disposición de elementos precisos y pesaje y las complementarias de reparto, facturación o cobro, así como aquellas otras semejantes o que requieran predominantemente esfuerzo muscular. (Esta categoría sustituye desde 1-1-93 a las categorías de operario, mozo especializado y mozo).

*Sector de Fotografía**Jefe/a Técnico de Fotografía*

Es quien con dominio de conocimientos en todos los niveles de la actividad fotográfica está al frente de toda la producción, y del personal, responsabilizándose de la planificación, organización y resultados, estableciendo al efecto los procedimientos de distribución, coordinación y funcionamiento y realiza los costes de producción y los presupuestos de los trabajadores.

Encargado/a de taller de fotografía

Es quien con una formación académica o técnico práctico equivalente, se ocupa de una o más áreas de producción, estando al mando de los operarios adscritos o la misma, organiza el trabajo y se responsabiliza de su correcta ejecución y del cálculo de costes de la misma.

Encargado/a de Laboratorio

Es quien, con capacidad para dirigir todas las actividades del área de laboratorio industrial o de aficionados y con dotes de iniciativa, posee conocimientos técnicos y prácticos de la fotografía y de la cinematografía de aficionados, así como de las fórmulas de viajes, rebajadores y reforzadores, revelado de material negativo y positivo, tirada de copias, diapositivas y ampliaciones y, en general, de todas las operaciones que se efectúan en los expresados laboratorios, tanto en negro como en color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos.



Debe saber elaborar de mano de obra, confeccionar presupuestos para la realización de trabajos, clases de materiales a emplear y tendrá la capacidad suficiente para realizar ensayos sobre todo tipo de materiales y determinar sus cualidades y defectos, así como las causas y soluciones a emplear en cada caso.

Piloto aéreo

Es quien se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, a quien la empresa ha calificado apto para el desempeño de la función de pilotaje como Comandante de aeronave.

El piloto realizará las funciones propias de pilotaje y las funciones técnicas complementarias para el cumplimiento de su misión.

Fotógrafo/a aéreo y de control

Es quien, con conocimientos teóricos y prácticos suficientes, tiene como misión fundamental la realización de toda clase de reportajes fotográficos desde una aeronave, y acometerá aquellas funciones que se deriven de su actividad.

Deberá poseer los conocimientos suficientes sobre cámaras y empleos de óptica, focales y filtros, así como tipos de película, tanto color como blanco y negro.

Fotógrafo/a

Es quien, con la titulación oficial o amplia preparación teórica-práctica reconocida o acreditada, tiene como misión principal todo el proceso de captación y tratamiento de la imagen, en soportes químicos, magnéticos, ópticos u otros sistemas que puedan operar en el futuro, y manteniendo los contactos y entrevistas técnicas necesarias para su realización.

Oficial/a 1.ª mantenimiento fotografía

Es quien, con la titulación académica o la formación teórica práctica equivalente realiza con autonomía y plena habilidad y destreza los trabajos de instalación, ajuste, puesta a punto, reparación, desmontaje o pruebas de máquinas orientadas al buen funcionamiento de los instrumentos de la producción.

Oficial/a de 2.ª mantenimiento fotografía

Es quien con una programación académica o practica realiza con destreza y autonomía parte de las funciones del oficial de 1.ª, o todas ellas con la supervisión o instrucciones del oficial de 1.ª o del encargado.

Operador/a de imagen

Es quien actuando sobre el material sensible, que puede consistir en placa virgen, película o papel o vídeo, etc., obtiene la impresión de las correspondientes imágenes. Deberá poseer perfectos conocimientos en cuanto a la clase de fuentes luminosas a utilizar, disposición de las mismas para iluminar adecuadamente al modelo; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

Tirador/a de laboratorio

Es quien posee conocimientos perfectos de todas las clases de material sensible, así como de sus distintas reacciones ante las variadas fórmulas de baño, reveladores y del alumbrado a emplear.

Sabrà manipular en cuanto a encuadres, desvanecidos, velados, tapados y otros efectos técnicos y artísticos, como también la ampliadora en lo que respecta a sombra, velados y demás artificios de laboratorio, como, asimismo, el manejo de la máquina reproductora. Finalmente conocerá la elaboración de los baños reveladores, rebajado y reformado de clichés y viraje de papeles y el montaje de copias y ampliaciones.

**Retocador/a**

Es quien conoce a la perfección el retoque en todas sus fases, en cuanto a los extremos de velado, raspado, corrección de luces y atenuación de defectos en negativos y positivos, u otros sistemas que puedan existir en el futuro.

Operador/a de máquina automática, semiautomática o similares de fotografía

Es quien, actuando sobre material sensible, obtiene la impresión de las correspondientes imágenes utilizando para ello, máquinas automáticas, semiautomáticas o similares adecuadas.

Para tal fin, deberá conocer la clase de material más adecuado, por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

De forma esporádica podrá utilizar ampliadoras manuales.

Con independencia de lo anterior, realizará, asimismo, todas las tareas auxiliares inherentes a este proceso y muy especialmente al buen estado de uso, mantenimiento y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares.

Montador/a fotografía

Es quien está encargado de hacer los marcos y/o efectuar el montaje de fotografías en bastidores o marcos de cristal, plástico, madera o cualquier otro soporte.

Ayudante/a

Es quien realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento, una cierta responsabilidad y atención, ligadas ambas íntimamente con las categorías propias del Convenio, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa, con la limitación del grupo técnico de la empresa.

CAPITULO VI**DERECHOS ASISTENCIALES****Artículo 24.— Fomento del euskera**

Todas las notas o avisos de la dirección de la empresa se redactarán en euskera y castellano.

CAPITULO VII**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 25.— Seguridad y salud laborales***Primero*

Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la CAPV de 11 de diciembre de 1997.

*Segundo*

Las empresas al realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto, debiendo acomodarse en su caso o las guías técnicas que pudieran aprobarse por Osalan.

Asimismo las empresas en dicha evaluación y previa consulta con los representantes de los trabajadores, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

Artículo 26.— Vigilancia de la salud

Las empresas estarán obligadas a realizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos específicos de su puesto de trabajo o generales de la empresa, con las entidades acreditadas al efecto. Servicios de Prevención, propios o ajenos, en los términos programados por estos y en relación con los protocolos que al efecto se aprueben por Osalan o en su defecto por otras entidades componentes sobre esta materia. La periodicidad de la vigilancia, al menos será con carácter anual.

Artículo 27.— Prendas de trabajo

Cuando la empresa exija a sus trabajadores la utilización de un uniforme determinado, se les facilitará anualmente dos prendas de vestido y un par de zapatos o zuecos.

CAPITULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**Artículo 28****28.1. Excedencias sindicales**

De conformidad con el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo de representativo.

Para acceder a esta excedencia se acompañará a la comunicación escrita a su empresa, certificación del Sindicato correspondiente, en la que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido o designado.

El reingreso será automático y el trabajador/ra tendrá derecho a ocupar plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa con un plazo no superior a un mes la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, en caso de no efectuarlo en este plazo perderá el derecho al reingreso.

28.2. Derecho de información

Las empresas deberán habilitar para cada Sindicato legalizado, y afiliación dentro de la misma, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores/as y de tamaño similar al que la empresa posea, para que aquella pueda colocar en él toda la información que considere pertinente, siempre que éste se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de la Leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva Central, no permitiéndose colocar información fuera del tablón.

28.3. Derecho de reunión de los trabajadores/as

Para el ejercicio de este derecho contenido en el artículo 4.1 f) del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en los artículos 77 a 81 de dicho texto legal.

**28.4. Recaudación de cuotas**

Las Centrales Sindicales con afiliación en la empresa, podrán designar a un Delegado de Personal o a un miembro del Comité de Empresa para que en el centro de Trabajo, se ocupe de la recaudación de las cuotas de sus afiliados.

La citada recaudación se realizará fuera de las horas de trabajo, al finalizar la jornada. El mismo delegado o Miembro del Comité designado por su Central para el cobro de las cuotas podrá ser portavoz de dicha Central ante la empresa en aquellas cuestiones que puedan afectar a esta última.

28.5. Horas sindicales

Los delegados/as de Personal y Miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un máximo de 25 horas mensuales para las labores propias de su representación, salvo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores les corresponda un crédito máximo de horas mensuales mayor en cuyo caso se aplicará el dispuesto legalmente.

Artículo 29.— Derecho supletorio y transitorio

En las materias no reguladas por este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Ordenanza Laboral de Comercio, que se aplicará siempre y cuando lo dispuesto en la misma no contravenga lo dispuesto en las Leyes.

CAPITULO IX

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**Artículo 30.— Comisión mixta del convenio**

Cualquier cuestión de interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en los artículos anteriores relativos al régimen económico que pudiera originar un conflicto o reclamación, individual o colectiva, se deberá someter con carácter previo y obligatorio a la comisión paritaria del convenio para que esta intervenga con carácter previo al planteamiento formal del mismo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

La Comisión Mixta tendrá las funciones de vigilancia del cumplimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, y estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de empresarios. Se acuerda establecer el domicilio de su sede en Consejo de Relaciones Laborales, en Bilbao, Alameda Urquijo, 2, 3.^ª.

Recibido en la sede de la Comisión Mixta un escrito, solicitando la interpretación de una o varias de sus cláusulas, o relacionado con su aplicación a una actividad concreta y determinada, el receptor de aquel convocará a los miembros de la Comisión Mixta en el término de cinco días hábiles siguientes mediante carta con acuse de recibo a fin de celebrar la oportuna reunión en el décimo día hábil siguiente a la remisión de la carta de convocatoria.

Artículo 31.— Planes de igualdad

En las empresas con un ámbito de implantación superior a la provincia de Bizkaia con un plan de igualdad de ámbito superior al provincial si en los centros de trabajo ubicados en Bizkaia existieran sindicatos más representativos a nivel de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) con presencia en los órganos de representación unitaria pero no alcanzaran el porcentaje necesario para estar presente en la comisión negociadora de dicho Plan, dicho sindicato más representativo tendrá derecho a disponer de la misma información de la que disponen las organizaciones sindicales con presencia en la comisión negociadora constituida.



DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional Primera

Queda constituida una Comisión de estudio sobre la Clasificación Profesional del Sector y la sustitución de la Ordenanza de Comercio y de alcanzarse un acuerdo en la misma esta formará parte del Convenio de Comercio en General.

DISPOSICIONES FINALES

Se mantiene en este convenio lo dispuesto en las disposiciones transitorias, primera y segunda del Convenio Colectivo de vigencia 2000-2001, salvo el apartado b) de la Disposición Transitoria primera y lo dispuesto en la letra b.1 de la Disposición Transitoria segunda, apartado segundo y que se transcriben literalmente a continuación.

En cualquier caso, tampoco se aplicarán en lo que respecta a la «Indemnización a la constancia» que al afectar solo a mutualistas que hubieran cotizado antes del 1 de enero de 1967 se suprime definitivamente y al plus de «Antigüedad», cuyo cálculo se efectuará conforme al salario base y la tabla salarial correspondiente al año 2014, según lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio.

Disposición Adicional Primera. — De aplicación, a los subsectores de comercio, integrados en el ámbito de este Convenio Colectivo, desde 1-1-2000

- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Vidrio y Cerámica.
- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares.
- Grupo de Fotografía:
 - a) Desde la vigencia de este Convenio Colectivo 1-1-2000, los salarios base en él previstos para cada categoría profesional, serán de aplicación a todos los trabajadores.
 - b) Asimismo, respecto de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 1999, en aquellos casos en que los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los Convenios Colectivos citados en el párrafo primero de esta Disposición Transitoria fuesen superiores a los ordenados por el Convenio de Comercio en General para los años 2000-01, se garantiza «ad personam» a los trabajadores afectados un plus personal, no absorbible ni compensable, por la diferencia salarial.

Disposición Adicional Segunda. — Condiciones específicas*Primero*

Subsector de Mayoristas y Minoristas de Comercio Vidrio y Cerámica:

- a) A los trabajadores con contrato de trabajo vigente a 31-12-99, se les garantiza «ad personam» la jornada anual de horas de trabajo que fuera menor a la pactada en este convenio colectivo, hasta que la misma se iguale con la de Comercio en General.
- b) Con independencia de la fecha de contratación de los trabajadores, se les aplicará a todos sin excepción las siguientes condiciones específicas:
 - b.1. Compras.
A los trabajadores/as que realicen compras en sus centros de trabajo se les aplicará un precio, con un descuento del 20% del precio de venta al público, salvo en artículos rebajados.
 - b.2. Plus antigüedad.

Sin perjuicio del límite acumulable por el concepto de antigüedad previsto en el Convenio de Comercio en General, el plus de antigüedad por cuatrienios será del 6% sobre el salario base aplicable, calculado conforme a la tabla salarial correspondiente al año 2014.

**Segundo**

Comercio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares:

- a) A los trabajadores con contrato de trabajo vigente a 31-12-99, se les garantiza «ad personam»:

a.1. Jornada de trabajo.

La jornada anual de horas de trabajo que fuera menor a la pactada en este convenio colectivo, hasta que la misma se iguale con la de Comercio en General.

a.2. Premio permanencia.

Desde 1 de enero de 1992 a todo trabajador vinculado a la empresa con más de 25 años de antigüedad, se le abonará por la empresa en concepto de permanencia y por una sola vez, la cantidad de 158,97 euros.

- b) Con independencia de la fecha de contratación de los trabajadores, se les aplica a todos sin excepción las siguientes condiciones específicas.

b.1. Antigüedad.

El plus de antigüedad queda limitado al 45% del salario base, calculado conforme a la tabla salarial correspondiente al año 2014.

b.2. Se mantienen para el sector las categorías profesionales específicas de conductores-repartidores de vehículos de hasta 2,5 Tm. y desde 2,5 Tm. a 5 Tm. cuyos salarios son:

Tercero.

Grupo de Fotografía.

- a) Antigüedad.

A los trabajadores con contrato vigente a 31-12-1999, se les garantiza «ad personam» por este concepto un plus de antigüedad por cuatrienios del seis por ciento (6%) sobre el salario base del Convenio de Comercio en General, calculado conforme a la tabla salarial correspondiente al año 2014.

	2023		2024		2025		2026	
	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía Mínima	Salario base	Garantía Mínima	Salario base	Garantía Mínima
Conductor Repartidor hasta 2,5 Tm	1.091,35	80,84	1.135,00	43,65	1.174,73	39,73	1.204,10	29,37
Conductor-Repartidor de 2,5 a 5 Tm.	1.137,81	84,28	1.183,32	45,51	1.224,74	41,42	1.255,36	30,26



TABLA SALARIAL DE COMERCIO EN GENERAL
AÑOS 2023-2026

Table with 13 columns: Categorias, Salario Base 2023, Garantía Mínima 2023 (1), Salario Anual 2023, Salario Base 2024, Garantía Mínima 2024, Salario Anual 2024, Salario Base 2025, Garantía Mínima 2025, Salario Anual 2025, Salario Base 2026, Garantía Mínima 2026, Salario Anual 2026. Rows are grouped into 'Grupo I- Personal Técnico Titulado' and 'Grupo II- Personal Mercantil'.



Categorías	Salario Base 2023	Garantía Mínima 2023 (1)	Salario Anual 2023	Salario Base 2024	Garantía Mínima 2024	Salario Anual 2024	Salario Base 2025	Garantía Mínima 2025	Salario Anual 2025	Salario Base 2026	Garantía Mínima 2026	Salario Anual 2026
Grupo III- Personal Administrativo												
Director/a Administrativo/a	1.549,86	114,80	23.247,89	1.611,85	61,99	24.177,80	1.668,27	56,41	25.024,02	1.709,97	41,71	25.649,62
Jefe/a de División	1.430,68	105,98	21.460,15	1.487,90	57,23	22.318,56	1.539,98	52,08	23.099,71	1.578,48	38,50	23.677,20
Jefe/a Administrativo/a	1.311,44	97,14	19.671,54	1.363,89	52,46	20.458,40	1.411,63	47,74	21.174,44	1.446,92	35,29	21.703,80
Contable	1.192,20	88,31	17.883,07	1.239,89	47,69	18.598,39	1.283,29	43,40	19.249,33	1.315,37	32,08	19.730,57
Jefe/a de Sección	1.311,44	97,14	19.671,54	1.363,89	52,46	20.458,40	1.411,63	47,74	21.174,44	1.446,92	35,29	21.703,80
Oficial/a Administrativo/a	1.144,54	84,78	17.168,05	1.190,32	45,78	17.854,77	1.231,98	41,66	18.479,69	1.262,78	30,80	18.941,68
Auxiliar Administrativo/a	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Auxiliar de Caja	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Grupo IV. Profesionales de Oficio												
Of. 1.º mantenimiento fotográfico	1.144,47	84,78	17.167,03	1.190,25	45,78	17.853,72	1.231,91	41,66	18.478,60	1.262,70	30,80	18.940,56
Of. 2.º mantenimiento fotográfico	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Conductor/a mecánico/Repartidor/a(Oficial 1.º)	1.144,47	84,78	17.167,03	1.190,25	45,78	17.853,72	1.231,91	41,66	18.478,60	1.262,70	30,80	18.940,56
Conductor/a Repartidor/a (Oficial 2.º)	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Oficial/a 1.º (oficios clásicos)	1.144,53	84,78	17.167,92	1.190,31	45,78	17.854,63	1.231,97	41,66	18.479,54	1.262,77	30,80	18.941,53
Oficial/a 2.º (oficios clásicos)	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Operador/a de imagen	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Relocador/a	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Tirador/a de imagen	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Operador/a máquina automática y semiaut	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Montador/a	1.073,00	79,48	16.095,04	1.115,92	42,92	16.738,84	1.154,98	39,06	17.324,70	1.183,85	28,87	17.757,82
Ayudante	1.001,44	74,18	15.021,58	1.041,50	40,06	15.622,44	1.077,95	36,45	16.169,23	1.104,90	26,95	16.573,46
Grupo V- Informática												
Técnico/a de Sistemas	1.311,44	97,14	19.671,54	1.363,89	52,46	20.458,40	1.411,63	47,74	21.174,44	1.446,92	35,29	21.703,80
Analista	1.263,72	93,61	18.955,80	1.314,27	50,55	19.714,03	1.360,27	46,00	20.404,02	1.394,27	34,01	20.914,12
Programador/a	1.192,20	88,31	17.883,07	1.239,89	47,69	18.598,39	1.283,29	43,40	19.249,33	1.315,37	32,08	19.730,57
Operador/a máquina automática y semiaut	1.144,53	84,78	17.167,92	1.190,31	45,78	17.854,63	1.231,97	41,66	18.479,54	1.262,77	30,80	18.941,53
Perforista y/o pantallista	1.077,99	79,85	16.169,79	1.121,11	43,12	16.816,58	1.160,34	39,24	17.405,16	1.189,35	29,01	17.840,29
Ayudante de Oficio (2)	1.001,44	74,18	15.021,58	1.041,50	40,06	15.622,44	1.077,95	36,45	16.169,23	1.104,90	26,95	16.573,46
Operario/a, Auxiliar de Almacén (2)	1.001,44	74,18	15.021,58	1.041,50	40,06	15.622,44	1.077,95	36,45	16.169,23	1.104,90	26,95	16.573,46



Categorías	Salario Base 2023	Garantía Mínima 2023 (1)	Salario Anual 2023	Salario Base 2024	Garantía Mínima 2024	Salario Anual 2024	Salario Base 2025	Garantía Mínima 2025	Salario Anual 2025	Salario Base 2026	Garantía Mínima 2026	Salario Anual 2026
Grupo VI- Personal subalterno					0,00							
Cobrador/a (2)	977,62	72,42	14.664,29	1.016,72	39,10	15.250,87	1.052,31	35,59	15.784,65	1.078,62	26,31	16.179,26
Vigilante, Ordenanza, Personal de Limpieza (2)	977,62	72,42	14.664,29	1.016,72	39,10	15.250,87	1.052,31	35,59	15.784,65	1.078,62	26,31	16.179,26
Grupo VII												
Contratados/as formación	692,20	51,27	10.383,01	719,89	27,69	10.798,33	745,08	25,20	11.176,27	763,71	18,63	11.455,67

1) Se aclara que la columna de garantía mínima se corresponde con la diferencia anual entre tablas y que en el caso del año 2023 la diferencia se ha calculado con respecto a la tabla del año 2018, dada la ausencia de convenio y de tablas en los años 2019-2022, debiéndose estar en lo que respecta al cumplimiento de dicha garantía mínima a la regulación establecida en el art. 5 del convenio.

(2) Se aclara que si el personal en estas categorías percibiera en su conjunto y cómputo anual por todos los conceptos un salario inferior a lo establecido legalmente como SMI, legalmente debe incrementarse su salario profesional en la cuantía necesaria, mediante un complemento salarial no consolidable, para asegurarle/a la percepción de dicha cuantía correspondiente al SMI

**TABLA CÁLCULO CUATRIENIOS ANTIGÜEDAD
COMERCIO EN GENERAL**

Categorías	Base calculo 2014	Valor cuatrienio
Grupo I- Personal Técnico Titulado		
Ingeniero/a	1.276,22	63,81
Titulado/a de grado medio	1.063,49	53,17
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	1.063,49	53,17
Jefe/a Técnico/a de Fotografía	1.169,85	58,49
Jefe/a Taller Aux. de Act. Comerciales	1.063,49	53,17
Encargado/a de Taller de Fotografía	1.127,29	56,36
Encargado/a Taller Laboratorio Fot.	1.127,29	56,36
Piloto aéreo/a	1.127,29	56,36
Fotógrafo/a aéreo/a	1.020,97	51,05
Delineante	1.020,97	51,05
Rotulista	957,16	47,86
Grupo II- Personal Mercantil		
Director/a Comercial	1.382,53	69,13
Jefe/a de División	1.276,22	63,81
Jefe/a de Personal, Compras, Ventas y Encargado/a General	1.276,22	63,81
Jefe/a de Sucursal	1.169,85	58,49
Jefe/Encargado/a de Almacén	1.072,07	53,60
Jefe/a de Sección Almacén	1.042,03	52,10
Jefe/a de Grupo	1.063,49	53,17
Jefe/a de Sección	1.063,49	53,17
Encargado de Establecimiento	1.127,29	56,36
Viajante	1.020,97	51,05
Corredor/a	957,16	47,86
Dependiente/a	1.020,97	51,05
Dependiente/a Mayor	1.127,29	56,36
Ayudante	872,11	43,61
Grupo III- Personal Administrativo		
Director/a Administrativo/a	1.382,53	69,13
Jefe/a de División	1.276,22	63,81
Jefe/a Administrativo/a	1.169,85	58,49
Contable	1.063,49	53,17
Jefe/a de Sección	1.169,85	58,49
Oficial/a Administrativo/a	1.020,97	51,05
Auxiliar Administrativo/a	957,16	47,86
Auxiliar de Caja	957,16	47,86
Grupo IV. Profesionales de Oficio		
Of. 1.º mantenimiento fotográfico	1.020,91	51,05
Of. 2.º mantenimiento fotográfico	957,16	47,86
Conductor/a mecánico/Repartidor/a(Oficial 1.º)	1.020,91	51,05
Conductor/a Repartidor/a (Oficial 2.º)	957,16	47,86
Oficial/a 1.º (oficios clásicos)	1.020,96	51,05



Categorías	Base calculo 2014	Valor cuatrienio
Oficial/a 2.ª (oficios clásicos)	957,16	47,86
Operador /a de imagen	957,16	47,86
Retocador/a	957,16	47,86
Tirador/a de imagen	957,16	47,86
Operador/a máquina automática y semiautomática	957,16	47,86
Montador/a	957,16	47,86
Ayudante	893,32	44,67
Grupo V- Informática		
Técnico/a de Sistemas	1.169,85	58,49
Analista	1.127,29	56,36
Programador/a	1.063,49	53,17
Operador/a máquina automática y semiaut	1.020,96	51,05
Perforista y/o pantallista	961,60	48,08
Ayudante de Oficio	893,32	44,67
Operario/a, Auxiliar de Almacén	893,32	44,67
Grupo VI- Personal subalterno:		
Cobrador/a	872,07	43,60
Vigilante, Ordenanza, Personal de Limpieza	872,07	43,60
Grupo VII		
Contratados/as formación	617,47	30,87