I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1903 Resolución de 5 de abril de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del sector Comercio General.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0025/2024; denominado Comercio General; código de convenio n.º 30000285011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 29/01/2024 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 5 de abril de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio Colectivo del Comercio General de la Región de Murcia 2022-2024

ÍNDICE

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN
Artículo 1.- Ámbito territorial.
Artículo 2.- Ámbito funcional.
Artículo 3.- Ámbito personal.
Artículo 4.- Ámbito Temporal y denuncia.
Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.
Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.
CAPÍTULO II - CONTRATACIÓN
Artículo 7.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.
Artículo 8.- Contratos a tiempo parcial.
Artículo 9.- Contratos formativos.
Artículo 10.- Preaviso.
Artículo 11.- Finiquito.
CAPÍTULO III - RÉGIMEN DE TRABAJO
Artículo 12.- Jornada.
Artículo 13.- Tipos de horas y nomenclatura de horas.
Artículo 14.- Trabajo en festivos y/o domingos de apertura.
Artículo 15.- Nocturnidad.
Artículo 16.- Vacaciones.
Artículo 17.- Licencias retribuidas.
Artículo 18.- Licencias no retribuidas.
Artículo 19.- Licencias especiales.
CAPÍTULO IV - RETRIBUCIONES
Artículo 20.- Salario base.
Artículo 21.- Actualización de salario.
Artículo 22.- Atrasos.
Artículo 23.- Paga de beneficios.
Artículo 24.- Complemento de antigüedad.
Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.
Artículo 26.- Dietas de viaje.
CAPÍTULO V - CONDICIONES LABORALES
Artículo 27.- Descripción de los grupos profesionales.
Artículo 28.- Ascensos de categoría.
Artículo 29.- Trabajo de superior categoría.
Artículo 30.- Penosidad y peligrosidad.
Artículo 31.- Vigilancia de la salud.
CAPÍTULO VI - MEJORA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES
Artículo 32.- Bolsa de estudios.
Artículo 33.- Complemento de incapacidad temporal.

Artículo 34.- Póliza de seguro.
Artículo 35.- Jubilación anticipada.
Artículo 36.- Indemnización por jubilación.
Artículo 37.- Compras en la empresa.
Artículo 38.- Permisos individuales de formación.
CAPÍTULO VII - COMISIÓN PARITARIA
Artículo 39.- Funciones de la comisión paritaria.
Artículo 40.- Organización de la comisión paritaria.
Artículo 41.- Funciones delegadas.
Artículo 42.- Procedimientos.
CAPÍTULO VIII - ACCIÓN SINDICAL
Artículo 43.- Garantías sindicales.
CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Artículo 44.- Régimen sancionador.
Artículo 45.- Faltas leves.
Artículo 46.- Faltas graves.
Artículo 47.- Faltas muy graves.
Artículo 48.- Sanciones.
Artículo 49.- Prescripción.
CAPÍTULO X - DISPOSICIONES ADICIONALES
Primera. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.
Segunda. Legislación supletoria.
Tercera. Adhesión a ASACMUR.
Cuarta. Negociación Colectiva de ámbito inferior.
Quinta. Compromiso de continuidad de la Negociación Colectiva.
Sexta. Incrementos salariales.
ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

Capítulo I - Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará a todas las Empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Son partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores, la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), y en representación empresarial, la Federación de Comercio de la Región de Murcia (COREMUR).

El presente Convenio se aplicará a todas las Empresas y trabajadores/as encuadrados/as en los sectores de comercio de los diversos ramos de producción.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio, todas las personas trabajadoras de las Empresas en su ámbito funcional, con las excepciones que señala el artículo 1.º, párrafo 3, del Estatuto de los Trabajadores y el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el R. D. 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo desde el 1-1-2022. Su vigencia será de tres años, del 1-1-2022 al 31-12-2024.

Los atrasos correspondientes al incremento de los conceptos económicos de las anualidades de 2022 y 2023 debieron ser abonados según el plazo fijado en la publicación de las tablas salariales, realizadas en el BORM de 15-02-2023, y de 31-03-2023. Los correspondientes al incremento salarial para 2024 deberán ser abonados dentro de los 6 meses siguientes a la publicación en el B.O.R.M. de este convenio.

Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, excepto en las cuantías económicas que obligatoriamente deberán ser negociadas por la Comisión Negociadora.

La denuncia del Convenio habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso que resulte de un nuevo texto, las partes acuerdan mantener la vigencia de su contenido normativo y obligacional.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado respecto a su vigencia, de conformidad con el art. 86.4 ET, si en el plazo de un año desde la denuncia no se hubiera acordado un nuevo convenio, las partes deben someterse al procedimiento de mediación, debiendo presentar ante la OMAL en Murcia la correspondiente solicitud, dentro del mes siguiente al transcurso de dicho plazo de un año.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

En caso de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías, como quiera que este Convenio, en su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las empresas que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán siempre que en su conjunto resulten más favorables.

Capítulo II - Contratación

Artículo 7.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida.

El contrato se formalizará siempre por escrito.

La duración máxima será de seis meses ampliable a un año, permitiéndose una única prórroga del contrato.

El contrato por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio.

La empresa deberá informar a las personas con este tipo de contrato acerca de la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a un empleo indefinido que las demás personas trabajadoras.

Artículo 8.- Contratos a tiempo parcial.

Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia para ocupar vacantes en puestos de trabajo de jornada completa. La empresa tendrá que ofrecerles expresamente las posibles vacantes. La empresa publicitará las vacantes y dará traslado de la existencia y condiciones de acceso a las mismas a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 9.- Contratos formativos

Para aquellos contratos celebrados bajo la modalidad de contrato para la formación en alternancia o para la obtención de práctica profesional se estará a lo contemplado en la legislación vigente.

Artículo 10.- Preaviso.

En el caso de cese voluntario por parte de cualquier trabajador o trabajadora, el plazo de preaviso será de quince días, debiendo hacerlo por escrito y remitiéndolo a la empresa, la cual vendrá obligada a acusar recibo del mismo. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la notificación del preaviso, supondrá la obligación de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 11.- Finiquito.

Todos los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de una persona trabajadora, se harán en impresos distintos a las hojas de salarios, con detalle obligatorio de los conceptos y cantidades que correspondan. La persona afectada, podrá asesorarse con carácter previo a la firma, con los representantes de las personas trabajadoras en la empresa, para lo cual ésta deberá facilitar con la comunicación de denuncia del contrato, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, una propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas con desglose por conceptos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III - Régimen de trabajo

Artículo 12.- Jornada.

Durante la vigencia del presente convenio se establece la jornada anual de 1797 horas de trabajo efectivo y semanal de 40 horas también de trabajo efectivo.

Las empresas pactarán con su personal o sus representantes legales, la distribución irregular de la jornada, respetando una jornada mínima de 4 horas diarias continuas, y siempre que se pacte la misma en el calendario con 45 días de antelación a la prestación efectiva de servicios.

La excepción de la jornada irregular será en domingos o festivos a estos efectos, teniendo ya el régimen salarial de esos días pactado en los siguientes artículos.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea igual o superior a 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso de 30 minutos, considerado tiempo de trabajo efectivo.

En aras de facilitar la conciliación familiar siempre que sea posible y por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora cuando éste lo solicite, se pactará el establecimiento de horarios fijos e intensivos.

Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de dos horas como mínimo entre ambos periodos.

El personal afectado por el presente Convenio gozará de 36 horas de descanso ininterrumpido, que no se solapará con las 12 horas de descanso entre jornada, a este respecto, se computarán como descanso las 24 horas del domingo.

Para las empresas que por su naturaleza o ubicación tienen permitido abrir todos los domingos (Z.G.A.T.), el personal tendrá derecho a un descanso de al menos 12 fines de semana al año, al igual que el resto de los trabajadores afectados por este convenio.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio viniesen disfrutando condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente artículo, estas le serán respetadas.

El descanso semanal no podrá coincidir en festivo.

Durante los meses de junio a septiembre, el descanso semanal comprenderá expresamente la tarde del sábado y el domingo completo, salvo pacto en contrario (salvo en las zonas Z.G.A.T).

Las empresas que se acojan a este tipo de pacto deberán hacerlo constar obligatoriamente en la petición del cuadro horario. Deberá constar la conformidad con los representantes de personal, o en su derecho la de la mayoría de los trabajadores.

Artículo 13.- Tipos de horas y nomenclatura de horas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias (HEO) aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria fijada en el artículo 12 de este convenio, o contrato individual que será elegido por la persona trabajadora, o contrato individual, ya sean normales o realizadas en inventarios, rebajas, nuevas aperturas, ventas especiales, etc., siempre que no coincidan en días festivos y/o domingos ni horario nocturno, siendo su valor el equivalente del 25% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

- Las horas extraordinarias trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrán la consideración de horas extraordinarias nocturnas (HEON) y se abonarán con un recargo de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria. (150%).

- Las horas extraordinarias en domingos y festivos (HED) se incrementarán en un 50% sobre la HEO.

- Las horas extraordinarias en horario nocturno los días festivos y domingos (HEND) se abonarán al 75% sobre HEO.

- Para empresas de la región de más de 50 trabajadores/as a nivel nacional, el trabajador o trabajadora decidirá si se compensa económicamente o en tiempo libre. En el caso de que la compensación sea en tiempo, la persona trabajadora decidirá cuando la disfruta en el plazo de 6 meses o podrá añadirlo a vacaciones, siempre que la compensación sea en tiempo será el equivalente al % del valor de dicha hora.

- Para empresas de la región de menos de 50 trabajadores/as a nivel nacional, la compensación será de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

- El acuerdo no será aplicable a aquel personal que tenga mejores condiciones ya estipuladas.

NOMENCLATURA DE HORAS.

HO - HORAS ORDINARIAS

HON-HORA ORDINARIA NOCTURNAS +25% SOBRE HO (125%).

HOD-HORA ORDINARIA EN DOMINGOS Y FESTIVOS 50% SOBRE HO (150%).

HEO - HORAS EXTRAORDINARIAS

HEO-HORA EXTRAORDINARIA +25% SOBRE LA HO (125%).

HEON-HORA EXTRAORDINARIA HORARIO NOCTURO +50% HON.

HED-HORA EXTRAORDINARIA FESTIVOS Y DOMINGOS +50% SOBRE HEO.

HEND-HORA EXTRAORDINARIA HORARIO NOCTURNO FESTIVOS Y DOMINGOS +75% HON.

HEOF- HORA EXTRAORDINARIA FESTIVOS DE APERTURA +50% HEO.

Artículo 14.- Trabajo en festivos y/o domingos de apertura.

Cuando así lo aconsejen los intereses comerciales y lo permita la legislación vigente, se podrá trabajar en días no laborables, previo acuerdo de la empresa con los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, quienes determinarán las condiciones en que se efectúe, y las fórmulas de compensación para dichas personas.

Para empresas establecidas en la Región con una plantilla igual o superior a 50 personas trabajadoras en la suma de todas sus tiendas a nivel nacional, prevalecerá el siguiente acuerdo aplicable a toda la plantilla a excepción del personal contratado específicamente para trabajar en fines de semana y/o festivos.

El tiempo trabajado en festivo y/o domingo de apertura será considerado como horas extraordinarias Festivas (HEOF), y se abonarán con un recargo cada hora de un 50% sobre el valor de la hora extraordinaria.

Este acuerdo será aplicable a los festivos y/o domingos de apertura de duración de este Convenio.

También será aplicable para los años sucesivos salvo un pacto en contrario del que salga un nuevo acuerdo.

Este acuerdo también será aplicable al personal de la Región que trabaje en las tiendas de Z.G.A.T de costa a excepción del tipo de contrato ya mencionado al principio.

La jornada trabajada en festivo será siempre de forma ininterrumpida, no pudiendo ser inferior a 4 horas en ningún caso.

El trabajo en festivo y/o domingo siempre será opcional y de mutuo acuerdo Empresa- persona trabajadora.

El acuerdo no será aplicable al personal que tenga mejores condiciones ya estipuladas.

Artículo 15.- Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 h y las 06:00 h tendrán la consideración de horas nocturnas y se abonarán con un recargo de un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Si se realizaran horas extras en la jornada ordinaria dentro de la franja de horario nocturno (de 22:00 h a las 06:00 h) se podrá optar por una compensación entre un incremento del 25% sobre la hora ordinaria nocturna o por compensación en descanso retribuido.

Cuando se realicen horas extras en horario nocturno en Domingos y Festivos, estas se abonan al 75% sobre el coste de la hora nocturna. Que podrá compensarse en descanso retribuido en empresas de menos de 50 personas trabajadoras a nivel nacional, en empresas de más de 50 personas trabajadoras a nivel nacional se abonarán obligatoriamente.

Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del presente convenio viniesen disfrutando condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente artículo, estas le serán respetadas.

A las personas trabajadoras que presten servicios en trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza se les incrementará, durante el periodo de tiempo que lo realicen, un 25% sobre su salario base.

Artículo 16.- Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario, incrementándose al salario base la antigüedad que proceda y pluses que correspondan mensualmente en la tabla de salarios.

Los turnos de vacaciones se fijarán entre el Comité de Empresa, delegados/as de personal y la Dirección de la Empresa, debiéndose hacer dicha programación de forma que La persona trabajadora conozca las fechas que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

Las vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, excepto las poblaciones ubicadas en zona costera de influencia veraniega, que serán disfrutadas durante el año natural. Se fijarán de mutuo acuerdo entre empresas y las personas trabajadoras, sin que puedan ser sustituidas por compensación económica, estando prohibido, por tanto, su prorrateo en el salario diario. El primer día de vacaciones no coincidirá con día festivo. En el caso de no haber disfrutado las vacaciones en el primer supuesto en el período establecido, las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 220 €, como penalización por retraso o adelanto, salvo pacto en contrario entre la RLT o, en su defecto la persona trabajadora y la Empresa.

La persona trabajadora que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación, correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularían de acuerdo con los días trabajados.

Artículo 17.- Licencias retribuidas.

La persona que, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, compuesta de salario base, antigüedad y pluses, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente.

b) Hasta 6 días en caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del

cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, padres e hijos/as. Este permiso será de 5 días para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de ella justificado.

c) Hasta 6 días en caso de fallecimiento en parientes de primer grado.

Dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente.

d) Un día en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

e) Durante 1 día por cambio de vivienda ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 250 kilómetros de la de origen.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificada por la persona trabajadora.

g) Por el tiempo necesario para acompañamiento de un hijo, hija, acogida o acogido, menor de 18 años a consultas médicas. Para acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, y convivientes dependientes o mayores de 65 años que convivan con el trabajador y no tengan capacidad de autonomía suficiente o incapacidad que deberá ser debidamente justificada, y con aviso previo de mínimo 3 días.

h) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

i) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Durante 1 día por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

k) Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por cuidado del lactante de menor de nueve meses, que podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante la acumulación en 14 días hábiles completos de permiso retribuido.

l) Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

m) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de dieciséis años o persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la 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 aquella.

n) Tendrá el mismo derecho quien precise de encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o 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.

o) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico oficial, profesional u oposiciones.

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

Artículo 18.- Licencias no retribuidas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Artículo 19.- Licencias especiales.

Se concede a toda persona trabajadora afectada por el Convenio, dos días de licencia retribuida durante la vigencia del mismo, que con carácter general serán disfrutados por el personal de las empresas cualquiera de los días que establezca la Comisión Paritaria.

No obstante, según lo establecido en el párrafo anterior, podrán disfrutarse esas licencias en los días que tradicionalmente han descansado los trabajadores de comercio en las distintas localidades.

Estas licencias se pactarán en las distintas localidades de la provincia entre empresa y personas trabajadoras, dando traslado del acuerdo a la Comisión Paritaria a efectos indicados en el presente artículo, y por tener el carácter de recuperables, estos días de licencias habrán de adecuarse, en todo caso, a la jornada de 1797 horas.

Capítulo IV - Retribuciones

Artículo 20.- Salario base.

El salario base mínimo a percibir por cada categoría profesional está establecido para cada año de vigencia del Convenio en las tablas salariales que figuran en el Anexo I.

Artículo 21.- Actualización de salario.

Se establecen las nuevas tablas Salariales y Grupos Profesionales. Prevalecerán sobre estas tablas salariales aquellos pluses que sean de carácter personal y estén consolidados, tales como la antigüedad, peligrosidad, etc. No podrán absorberse por tanto complementos de cualquier naturaleza distinta al abono expreso de una cantidad a cuenta de convenio.

En aras del bien común y de proteger la diferencia salarial entre todos los grupos profesionales del actual convenio, se aplicarán subidas con los mismos porcentajes (6%) en todas las categorías cuando alguna de ellas se vea incrementada debido a la actualización del SMI. Este porcentaje se aplicará de forma que se mantenga la misma diferencia porcentual entre categorías.

Artículo 22.- Atrasos.

Los salarios aplicables en 2022 tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero del mismo año. Las cantidades correspondientes a atrasos de 2022 debieron ser abonados según el plazo fijado en la publicación de las tablas salariales, realizadas en el BORM de 15-02-2023, y de 31-03-2023.

Artículo 23.- Paga de beneficios.

A partir del 1 de enero de 2023 el salario anual fijado en este convenio podrá dividirse en 14 pagas. La paga de beneficios cuando así se determine de común acuerdo ente empresa y persona trabajadora o entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer su prorrateo.

Artículo 24.- Complemento de antigüedad.

Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del presente convenio colectivo vengan percibiendo el complemento de antigüedad establecido en anteriores convenios colectivos, conservarán el importe que perciban por este concepto como complemento ad personam, o condición más beneficiosa, que se consolidará a título personal, no pudiendo ser compensable ni absorbible, teniendo los mismos incrementos que se pacte en la negociación del convenio. Dejando de tener efectos desde esa fecha este complemento de antigüedad.

Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, una mensualidad compuesta de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres y su abono se realizará el 15 de junio y 15 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo la paga extra de beneficios (incluida en el importe del salario bruto anual aprobado publicado en BORM 15/02/23) podrán mantener esta nomenclatura o integrarla como paga extra. Las pagas extras podrán prorratearse en los 12 meses por acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Artículo 26.- Dietas de viaje.

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras el importe de los gastos que acrediten debidamente en sus desplazamientos.

En cualquier caso, y cuando haya gastos cuya justificación no resulte posible, se establecen las siguientes cantidades:

- Media dieta: 22,50 €

- Dieta completa sin pernoctar: 26,67 €

- Dieta completa pernoctando: 53,34 € (o lo que marque en ese momento la ley a efectos fiscales).

(Estas cantidades se abonarán en viajes y desplazamientos que realicen en la provincia de Murcia y limítrofes de Almería, Alicante y Albacete)

- Dieta completa pernoctando en el resto de provincias: 76 €

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por las empresas serán por cuenta de ésta, y en los supuestos en que esta persona trabajadora utilice vehículo de su propiedad se abonará el kilómetro a 0,26 € o lo que marque en ese momento la ley a efectos fiscales.

Con independencia de las cantidades que deben percibirse en concepto de dietas, la persona trabajadora tendrá derecho a las correspondientes horas extraordinarias que hubiera realizado por razón de su trabajo.

El desplazamiento ocasional del centro de trabajo estará incluido como tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo V - Condiciones laborales

Artículo 27.- Descripción de los grupos profesionales.

Grupo Profesional I.

En este grupo se incluirá, al personal cualificado y con experiencia suficiente que desarrollan funciones de especial confianza de la parte empresarial, por lo que se les supone una responsabilidad especial, dentro del ámbito de la organización y funcionamiento de la empresa, y que desarrollen tareas tales como:

- Responsabilidad en dirección y gestión.

- Tareas y/o funciones que suponen capacidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia Dirección o propiedad de la Empresa.

- Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios.

- Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- Esta especialización vendrá dada por una Formación Universitaria y/o Máster de Especialización.

Grupo Profesional II.

En este grupo se encuadra al personal que, teniendo una cualificación formativa y experiencia reconocida, desarrollan funciones de responsabilidad, organizando y dirigiendo a otros trabajadores/as de la empresa o que, sin tener trabajadoras/es a su cargo, disponen de autonomía suficiente para adoptar decisiones de especial repercusión en el normal funcionamiento de la empresa:

- Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos.

- Desarrollo del trabajo en diversidad de contextos con variables técnicas, económicas u organizativas.

Grupo Profesional III.

Se encuadrará en este grupo, las personas trabajadoras, que desarrollen funciones para las cuales se les requiera una preparación técnica y formativa específica para su puesto de trabajo, fruto de la formación o experiencia:

- Tareas complejas que requieren dominio de técnicas, pero homogéneas. Aún sin implicar responsabilidad de mando, se ejecutan con autonomía, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica y suponen integración, coordinación y supervisión de dichas tareas.

- Pueden llevar aparejado, el mando sobre otros trabajadores, además de la ejecución de tareas propias y diferenciadas.

- Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Grupo Profesional IV.

Se encuadran en este grupo, aquel personal, que desarrolla su trabajo, con una cualificación y preparación adecuada para su puesto de trabajo, de acuerdo con un procedimiento y sistema de actuación previamente predeterminado por la empresa o por mandos jerárquicamente superiores.

- Tareas y/o funciones que consisten en la ejecución de trabajos que se han de realizar siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, y que se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales, y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

- Tienen capacidad para utilizar instrumentos y técnicas propias para los que requieren conocimientos de fundamentos técnicos sobre actividades concretas del proceso.

Grupo Profesional V.

En este grupo, se incluye al personal que, sin una especial cualificación formativa y responsabilidad, desarrollan trabajos bajo las directrices de otros trabajadores/as o directamente del empleador/a.

- Tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

- Requieren para su realización de competencia un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados.

- Conocimientos y capacidades limitados.

- No necesitan de una formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Artículo 28.- Ascensos de categoría.

Ascenso Grupo Profesional V al Grupo IV

La prestación de servicios como **Ayudante de Dependiente/a** durante un periodo de 4 años en el sector conlleva el ascenso a la categoría de Dependiente o Asesor de Ventas.

La prestación de servicios como **Mozo/a** durante un periodo de 4 años en el sector conlleva el ascenso a la categoría de Mozo/a Especializado/a.

La prestación de servicios como **Repartidor/a, Reponedor/a**, **Ordenanza o Vigilante** durante un periodo de 4 años en el sector conlleva el ascenso a la categoría de Profesional de Oficio de 2.ª

Ascenso Grupo Profesional IV al Grupo Profesional III

Se establecen dos supuestos específicos para ascender de dos categorías al grupo III.

La prestación de servicios durante 10 años como **Dependiente y/o Ayudante** de Dependiente en la misma empresa conlleva el ascenso a **Dependiente/a Mayor.**

Para ascender de **Auxiliar Administrativo/a de 2.ª** a **Auxiliar Administrativo/a de 1.ª** Se deberá llevar más de cuatro años en el puesto de auxiliar administrativo, acreditar ostentar el módulo de Grado Medio de Administrativo, y siempre que exista la vacante de este puesto para cubrir. En el caso que no exista esta posibilidad se producirá el ascenso de categoría a los 10 años de trabajo en la misma empresa.

Artículo 29.- Trabajo de superior categoría.

Para cualquier grupo profesional, cuando por causas excepcionales y continuadas en el tiempo, una persona trabajadora viniese desempeñando un puesto de trabajo de superior categoría o grupo profesional, esta verá equiparado su salario a la categoría profesional que está cubriendo, por el tiempo que esta situación dure, sin que esto suponga una consolidación del salario y/o pluses.

Artículo 30.- Penosidad y peligrosidad.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, que por las características de su trabajo realicen trabajos peligrosos, percibirán un plus del 30% sobre el salario del Convenio en tanto se encuentren realizando dicho trabajo.

Se entenderá por trabajos peligrosos aquellos que estén identificados en el plan de prevención de la empresa como altamente peligrosos y para los cuales se requiera una formación específica.

Artículo 31.- Vigilancia de la salud.

Las empresas deberán llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de su personal, de conformidad con lo dispuesto en las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VI - Mejora de las prestaciones sociales

Artículo 32.- Bolsa de estudios.

Con el fin de colaborar en los gastos de estudio, las empresas abonarán a su personal en el mes de agosto, las cantidades que a continuación se señalan, y con arreglo a las siguientes matizaciones:

Al personal que acredite la realización de estudios o enseñanzas cualificadas, para lo que se exigirá la certificación de matrícula o certificado de asistencia, 143,25 euros.

Por cada hijo/a o menor acogido de hasta 16 años la cantidad de 72 euros.

El personal que viniera percibiendo la bolsa de estudios al 31-12-03 conforme a la redacción anterior de este artículo vigente a tal fecha, continuarán percibiendo la misma como derecho personal no absorbible, con garantía "ad personam".

Si disposición legal de rango superior elevara la edad escolar obligatoria, las empresas abonarán el Plus de Bolsa de Estudios en cuantía establecida en el artículo presente a las personas trabajadoras por cada hijo menor de dicha edad.

Artículo 33.- Complemento de incapacidad temporal.

En caso de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad, el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la empresa, el salario que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiera lugar por razón del mismo.

Artículo 34.- Póliza de seguro.

Las empresas afectadas por este convenio vendrán obligadas a suscribir un seguro de fallecimiento por accidente de trabajo con un capital mínimo de 41.300 €, cantidad que recibirá el beneficiario/a de la persona trabajadora como indemnización en caso de fallecimiento por la causa señalada.

Artículo 35.- Jubilación anticipada.

Aquellas personas con diez años de antigüedad en la empresa que reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación deseen hacerlo, comunicarán su intención a la empresa en tal sentido, y en el caso de que se alcance algún acuerdo entre las partes, percibirán como premio para dicha jubilación la cantidad que libremente se pacte.

Artículo 36.- Indemnización por jubilación.

Cualquier persona con diez años como mínimo de antigüedad en la empresa que proceda a jubilarse por la edad legalmente establecida en su caso, percibirá una indemnización de 7 mensualidades, calculadas sobre el salario base, antigüedad -si existiera- y pluses, viniendo la empresa obligada abonar dicha indemnización en el plazo máximo de tres meses. Para el caso de empresas con una plantilla inferior a diez personas, el plazo de abono se extenderá hasta 7 meses prorrateado en 7 pagos mensuales iguales que sumen la cantidad total de la indemnización.

Alternativamente, y para todas las empresas, se podrá sustituir la indemnización por una mejora de vacaciones de 7 meses a disfrutar en periodos mínimos de 30 días naturales anuales seguidos o mediante la reducción de la jornada de trabajo diaria. Esta opción se podrá llevar a cabo durante los cinco años previos de jubilación de la persona y de mutuo acuerdo, fijado con dos meses de antelación al inicio del disfrute de dicho permiso.

No se tendrá derecho a esta indemnización en caso de jubilación anticipada, debiendo devolver las cantidades abonadas con anterioridad mediante el mencionado plus si se diera esta circunstancia.

Las personas que tengan la antigüedad exigida en este artículo, y que tengan contrato de relevo y alcancen la edad legal de jubilación también percibirán la parte proporcional de dicha indemnización por parte de la empresa.

Artículo 37.- Compras en la empresa.

El personal de la empresa afectado por el presente Convenio, gozarán de los productos de la empresa al precio de costo, entendiéndose por tal el que se fije para que no se produzcan pérdidas ni beneficios a las empresas en la venta a su personal.

Los importes se abonarán dentro del mes de compra, o en un plazo superior, previo acuerdo con la empresa.

El presente artículo está referido al personal de las empresas y a los familiares a su cargo, siendo en todo caso, las compras para uso personal de unos y otros. Se incluyen en este apartado a los padres, madres o tutores y tutoras del personal, siempre y cuando convivan bajo el mismo techo.

Artículo 38.- Permisos individuales de formación.

Las empresas, en los términos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, concederán permisos que permitan a sus personas trabajadoras la adquisición de un mayor nivel de formación, de cualificación y de competencia Profesional y que lleven asociada una titulación Oficial. Las personas trabajadoras a las que les sea concedido tal permiso, podrán solicitar la financiación del mismo con cargo a FUNDAE.

Capítulo VII - Comisión Paritaria

Artículo 39.- Funciones de la comisión paritaria.

La Comisión Paritaria elegida tendrá como misión específica, entre otras:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

e) Cualquieras otras que, en su caso, determine la Ley de Convenio y disposiciones concordantes.

f) Llevar un control estadístico de los ceses, bajas y altas producidas en el sector de vigencia del Convenio.

COREMUR y las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras y UGT, facilitarán a la misma cuantos datos dispongan al efecto.

Artículo 40.- Organización de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes en cualquier lugar del territorio regional, previo acuerdo de sus miembros.

La Comisión de Interpretación estará compuesta por tres vocales de la Comisión Deliberante de los trabajadores y trabajadoras, y otros tres de la misma Comisión de la parte empresarial, actuando como presidente o presidenta la persona que las partes designen o, en su defecto, lo nombre la Autoridad Laboral. También se nombrará para el caso de que sea necesario, los correspondientes suplentes.

Caso de necesitarlo, ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los Asesores o Asesoras Técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión será necesaria la paridad entre ambas representaciones de los trabajadores y trabajadoras, y empresarios y empresarias asistentes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes a empresas y a las personas trabajadoras, sin perjuicio de recurso a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos para su conocimiento, a la Autoridad Laboral.

Artículo 41.- Funciones delegadas.

La Comisión Paritaria del Convenio podrá actuar por medio de ponencias para atender en sus asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, adecuación de las normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc.

Artículo 42.- Procedimientos.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación o interpretación para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Capítulo VIII - Acción sindical

Artículo 43.- Garantías sindicales.

En esta materia, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Cada Delegado o Delegada de Personal o miembro de Comité de Empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que le correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses.

Capítulo IX - Régimen disciplinario

Artículo 44.- Régimen sancionador.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurra el personal de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se

establecen en el presente texto. La empresa informará a los Delegados y Delegadas o Comités de Empresa de las sanciones impuestas al personal por falta grave o muy grave en el plazo de 24 horas desde la comunicación a la persona afectada.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave, según la clasificación del articulado siguiente.

Artículo 45.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

4. Las discusiones con el resto de personal dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

9. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 3 a 5 días al mes.

Artículo 46.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 días en el plazo de un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con el resto de personal de la empresa en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 47.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con el resto de personal o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los Compañeros y las compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros y compañeras de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a sus superiores o a sus familiares, así como al resto de personal de la empresa.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del personal de la empresa legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

16. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días al trimestre.

Artículo 48.- Sanciones.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 49.- Prescripción.

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

Capítulo X - Disposiciones adicionales

Primera. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas en las que concurran las causas y condiciones que establece el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, en el plazo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.R.M. la empresa deberá realizarlo según lo establecido por el art. 82.3 ET, y deberá comunicar la petición a la Comisión Paritaria del Convenio; acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a) Memoria justificativa de la solicitud.

b) Documentación que acredita la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.), referida a los tres últimos ejercicios, y en todo caso, balances cuentas de resultados, liquidaciones del I.V.A., del Impuesto de Sociedades, o el I.R.P.F., en su caso. Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

En caso de no existir acuerdo en la comisión paritaria, que debe resolver en el plazo de 7 días, se estará a lo dispuesto por el art. 82.3 ET.

Segunda. Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a lo que se disponga en el Acuerdo Marco Estatal.

Tercera. Adhesión a ASACMUR.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 21, de 27 de enero de 2021, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Cuarta. Negociación colectiva de ámbito inferior.

El inicio de cualquier Convenio Colectivo, acuerdo territorial o funcional, habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Paritaria.

En ningún caso podrá pactarse en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

Quinta. Compromiso de continuidad de la negociación colectiva.

La Comisión Negociadora del presente convenio se compromete a constituir la mesa e iniciar la negociación del Convenio para el año 2025, antes del 31 de enero de 2025.

Sexta. Incrementos salariales.

Todos los conceptos económicos del convenio se han incrementado en un 2,5%, con respecto a los del año 2022.

Se adjuntan tablas salariales para el año 2024.

Para el año 2024, todos los conceptos económicos del convenio se han incrementado un 3% con respecto a los del año 2023.

Por la parte social,

En representación de CCOO:

Fdo.: Daniel Romero Munuera.

Fdo.: Víctor José Pertíñez Puente.

Fdo.: Francisco Javier Sánchez García

Fdo.: Bienvenida Teruel Abellán.

Fdo.: Francisco Ramírez Rodríguez.

Fdo.: Inés Morales Vivancos.

Fdo.: Teresa Fuentes Rivera.

Fdo.: Irene Muñoz Zamora.

En representación de UGT:

Fdo.: Gonzalo Costa Pérez.

Fdo.: Mª Ángeles Paredes Serrano.

Fdo.: Sonia Guerrero Torrano.

Fdo.: Francisca Cánovas Cárceles.

Fdo.: Antonio Bolarín Ruiz.

Por la parte patronal,

En representación de COREMUR, Federación de Comercio de la Región de Murcia:

Fdo.: Juan Castillo Gallego.

Fdo.: Carmen Piñero Arribas.

Presidente.

Fdo.: María Monteagudo Meros.

Fdo.: Jesús Navarro Álvarez.

Asesor.

Fdo.: José Javier Conesa Buendía.

Asesor.

ANEXO I. Tablas salariales.

TABLAS DE COMERCIO 2022

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL (x15)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X14)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X12)	SALARIO BRUTO ANUAL
I	DIRECTOR GENERAL COMERCIAL. DIRECTOR O JEFE DE COMPRAS O VENTAS. TITULADO UNIVERSITARIO.	1.211,10 €	1.297,61 €	1.513,88 €	18.166,56 €
II	TÉCNICO VISUAL MERCHANDISER. TÉCNICO SUPERIOR EN AUDIOLOGÍA PROTÉSICA. TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA. TÉCNICO EN MARKETING O COMPRAS. JEFE DIVISIÓN O ÁREA. ENCARGADO O JEFE DE SUCURSAL. ESCAPARATISTA. TITULADO F.P. GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE.	1.139,40 €	1.220,79 €	1.424,25 €	17.091,06 €
III	JEFE DE SECCIÓN DE SERVICIOS. SEGUNDO ENCARGADO DE TIENDA. DEPENDIENTE MAYOR. VISITADOR. PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª. VIAJANTE/CORREDOR DE PLAZA. TÉCNICO ESPECIALISTA EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE. TITULADO F.P. GRADO MEDIO O EQUIVALENTE.	1.074,91 €	1.151,69 €	1.343,64 €	16.123,66 €
IV	CAJERO DE ESTABLECIMIENTO O AUTOSERVICIO. DEPENDIENTE O ASESOR DE VENTAS SECRETARIO/A. PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª. MOZO ESPECIALIZADO. TITULADO BACHILLERATO.	1.014,07 €	1.086,50 €	1.267,58 €	15.211,00 €
V	AYUDANTE DE DEPENDIENTE. REPARTIDOR, REPONEDOR. MOZO/A ORDENANZA, VIGILANTE.	956,67 €	1.025,00 €	1.195,83 €	14.350,00 €

NPE: A-200424-1903

TABLAS DE COMERCIO 2023

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL (x15)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X14)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X12)	SALARIO BRUTO ANUAL
I	DIRECTOR GENERAL COMERCIAL. DIRECTOR O JEFE DE COMPRAS O VENTAS. TITULADO UNIVERSITARIO.	1.304,39 €	1.397,56 €	1.630,49 €	19.565,86 €
II	TÉCNICO VISUAL MERCHANDISER. TÉCNICO SUPERIOR EN AUDIOLOGÍA PROTÉSICA. TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA. TÉCNICO EN MARKETING O COMPRAS. JEFE DIVISIÓN O ÁREA. ENCARGADO O JEFE DE SUCURSAL. ESCAPARATISTA. TITULADO F.P. GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE.	1.230,56 €	1.318,45 €	1.538,20 €	18.458,36 €
III	JEFE DE SECCIÓN DE SERVICIOS. SEGUNDO ENCARGADO DE TIENDA. DEPENDIENTE MAYOR. VISITADOR. PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª. VIAJANTE/CORREDOR DE PLAZA. TÉCNICO ESPECIALISTA EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE. TITULADO F.P. GRADO MEDIO O EQUIVALENTE.	1.160,90 €	1.243,83 €	1.451,12 €	17.413,55 €
IV	CAJERO DE ESTABLECIMIENTO O AUTOSERVICIO. DEPENDIENTE O ASESOR DE VENTAS. SECRETARIO/A. PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª. MOZO ESPECIALIZADO. TITULADO BACHILLERATO.	1.095,19 €	1.173,42 €	1.368,99 €	16.427,88 €
V	AYUDANTE DE DEPENDIENTE. REPARTIDOR, REPONEDOR. MOZO/A ORDENANZA, VIGILANTE.	1.033,20 €	1.107,00 €	1.291,50 €	15.498,00 €

NPE: A-200424-1903

TABLAS DE COMERCIO 2024

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL (x15)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X14)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X12)	SALARIO BRUTO ANUAL
I	DIRECTOR GENERAL COMERCIAL. DIRECTOR O JEFE DE COMPRAS O VENTAS. TITULADO UNIVERSITARIO.	1.376,29 €	1.474,60 €	1.720,37 €	20.644,38 €
II	TÉCNICO VISUAL MERCHANDISER. TÉCNICO SUPERIOR EN AUDIOLOGÍA PROTÉSICA. TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA. TÉCNICO EN MARKETING O COMPRAS. JEFE DIVISIÓN O ÁREA. ENCARGADO O JEFE DE SUCURSAL. ESCAPARATISTA. TITULADO F.P. GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE.	1.298,39€	1.391,13 €	1.622,99 €	19.475,83 €
III	JEFE DE SECCIÓN DE SERVICIOS. SEGUNDO ENCARGADO DE TIENDA. DEPENDIENTE MAYOR. VISITADOR. PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª. VIAJANTE/CORREDOR DE PLAZA. TÉCNICO ESPECIALISTA EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE. TITULADO F.P. GRADO MEDIO O EQUIVALENTE.	1.224,89 €	1.312,39 €	1.531,12 €	18.373,42 €
IV	CAJERO DE ESTABLECIMIENTO O AUTOSERVICIO. DEPENDIENTE O ASESOR DE VENTAS. SECRETARIO/A. PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª. MOZO ESPECIALIZADO. TITULADO BACHILLERATO.	1.155,56 €	1.238,10 €	1.444,45 €	17.333,42 €
V	AYUDANTE DE DEPENDIENTE. REPARTIDOR, REPONEDOR. MOZO/A ORDENANZA, VIGILANTE.	1.090,15 €	1.168,02 €	1.362,69 €	16.352,28 €

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

2352 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial para el año 2025 del convenio colectivo del Sector Comercio General.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Tabla Salarial con número de expediente 30/01/0109/2025; denominado Comercio General; código de convenio n.º 30000285011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 02/05/2025 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 9 de mayo de 2025.—El Director General de Trabajo Juan Marín Pérez.

Acuerdo

En la ciudad de Murcia, siendo las 9:00 horas del viernes día 2 de mayo de 2025, y en la sede de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia.

Se reúnen las personas que figuran a continuación, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio en General de la Región De Murcia, en las correspondientes respresentaciones:

- PARTE SOCIAL,

En representación de CCOO, D.ª Bienvenida Teruel Abellán, D.ª Vanesa Avilés García y D.ª Irene Muñoz Zamora.

En representación de UGT, D. Gonzalo Costa Pérez, D.ª M.ª Ángeles Paredes Serrano, D.ª Sonia Guerrero Torrano y D. Antonio Bolarín Ruiz.

- PARTE PATRONAL,

En representación de la Federación de Comercio de la Región de Murcia, Coremur, D. Jesús López Pay, Presidente, y D. Ginés Basilio Cánovas Martínez, Vicepresidente, y D.ª Elena de la Peña, con el asesoramiento de D. Rafael García Manzano.

Esta reunión se enmarca en el expediente de negociación n.º 2025-001-RN, que se tramita este año en esta Oficina para las negociaciones del Convenio Colectivo del Comercio en General de la Región de Murcia.

Tras reconocerse ambas partes la capacidad y legitimación necesarias para negociar y alcanzar acuerdos colectivos, en aplicación del art. 21 del convenio colectivo vigente, las partes acuerdan tras breve debate actualizar las tablas salariales de 2025 conforme a la subida del SMI para 2025, que se adjuntan al acta.

Y en prueba de cuanto antecede, se firma por los comparecientes, siendo las 10,10 horas en el lugar y fecha arriba indicados.

TABLAS DE ADAPTACIÓN S.M.I. 2025

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL (x15)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X14)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X12)	SALARIO BRUTO ANUAL
I	DIRECTOR GENERAL COMERCIAL. DIRECTOR O JEFE DE COMPRAS O VENTAS. TITULADO UNIVERSITARIO.	1.395,12 €	1.494,77 €	1.743,90 €	20.926,82 €
II	TÉCNICO VISUAL MERCHANDISER. TÉCNICO SUPERIOR EN AUDIOLOGÍA PROTÉSICA. TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA. TÉCNICO EN MARKETING O COMPRAS. JEFE DIVISIÓN O ÁREA. ENCARGADO O JEFE DE SUCURSAL. ESCAPARATISTA.	1.316,15 €	1.410,16 €	1.645,19 €	19.742,28 €
III	JEFE DE SECCIÓN DE SERVICIOS. SEGUNDO ENCARGADO DE TIENDA. DEPENDIENTE MAYOR. VISITADOR. PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª. VIAJANTE/CORREDOR DE PLAZA. TÉCNICO ESPECIALISTA EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE. TITULADO F.P. GRADO MEDIO O EQUIVALENTE.	1.241,65 €	1.330,34 €	1.552,07 €	18.624,79 €
IV	CAJERO DE ESTABLECIMIENTO O AUTOSERVICIO. DEPENDIENTE O ASESOR DE VENTAS. SECRETARIO/A. PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª. MOZO ESPECIALIZADO. TITULADO BACHILLERATO.	1.171,37 €	1.255,04 €	1.464,21 €	17.570,56 €
V	AYUDANTE DE DEPENDIENTE. REPARTIDOR, REPONEDOR. MOZO/A ORDENANZA, VIGILANTE.	1.105,07 €	1.184 €	1381,33 €	16.576 €

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5034 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Sector Comercio General.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, examinado su contenido por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Acuerdo Comisión Paritaria con número de expediente 30/01/0200/2025; denominado Comercio General; código de convenio n.º 30000285011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 06/10/2025 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 15 de octubre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

En la ciudad de Murcia, siendo las **12:00 horas del LUNES día 6 de OCTUBRE de 2025**, y en la sede de la OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.

Se reúnen las personas que figuran a continuación, miembros de la **COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA REGIÓN DE MURCIA**, en las correspondientes respresentaciones:

- **PARTE SOCIAL**,

En representación de CCOO, D. VÍCTOR JOSÉ PERTÍÑEZ PUENTE, D. DANIEL ROMERO MUNUERA, Dª. VANESA AVILÉS GARCÍA Y Dª. IRENE MUÑOZ ZAMORA.

En representación de UGT, D. GONZALO COSTA PÉREZ, Dª. Mª. ÁNGELES PAREDES SERRANO, D. JOSÉ ANTONIO GARZÓN ALBARRÁN y D. ANTONIO BOLARÍN RUIZ.

- **PARTE PATRONAL**,

En representación de la FEDERACIÓN DE COMERCIO DE LA REGIÓN DE MURCIA, COREMUR, D. JESÚS LÓPEZ PAY, Presidente, con el asesoramiento de D. MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ HERNÁNDEZ y D. DAVID NAVARRO CABALLERO.

Esta reunión se enmarca en el expediente de negociación nº 2025-017-RN, que se tramita este año en esta Oficina por consulta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Comercio en General de la Región de Murcia planteada por el Comité de Empresa de H&M MURCIA.

Tras reconocerse ambas partes la capacidad y legitimación necesarias para negociar y alcanzar acuerdos colectivos, en aplicación del art. 21 del convenio colectivo vigente, las partes hacen sus respectivas alegaciones.

Tras debate, la Comisión hace las siguientes interpretaciones:

CONSULTA 1ª: aclarar que el descanso de doce fines de semana al año está incluido en el art. 12 referido a jornada de trabajo, con la intención expresa de que en ningún caso computen aquí los días de vacaciones, debiendo las empresas garantizar la libranza de estos doce fines de semana dentro de la propia libranza semanal.

CONSULTA 2ª: se ratifica lo acordado en anterior reunión de la Comisión Paritaria: los atrasos por nocturnidad deben abonarse con efectos uno de enero de 2022, porque el convenio no distingue ningún concepto salarial a la hora de establecer la retroactividad de los efectos del convenio.

CONSULTA 3ª: nos remitimos a la redacción del art. 14 donde se especifica que el tiempo trabajado en festivo y domingo de apertura será considerado como horas extraordinarias festivas. Por tanto, el plus de nocturnidad en domingos y festivos será el correspondiente a HEND – HORA EXTRAORDINARIA en horario nocturno de festivos y domingos, que supone un incremento de un 75 % sobre la hora ordinaria nocturna (HON)

CONSULTA 4ª. Ante la inexistencia de un acuerdo específico de vacaciones con el comité de empresa, nos remitimos a la redacción del art. 16, que especifica que las vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre el uno de mayo y 30 de septiembre, exceptuando las poblaciones ubicadas en zona costera de influencia veraniega, correspondiendo el abono de la penalización en cualquier otro caso.

CONSULTA 5ª. BOLSA DE ESTUDIOS: según el art. 32 del convenio corresponde el abono de la cantidad de 72 euros por cada hijo, hija o menor acogido de hasta 16 años, sin ser necesaria la aportación de certificado de matrícula o asistencia alguno.

Y en prueba de cuanto antecede, se firma por los comparecientes, siendo las 14,00 horas en el lugar y fecha arriba indicados.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras Disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

1070 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial para el año 2026 del convenio colectivo del sector Comercio General.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Acuerdo Comisión Paritaria con número de expediente 30/01/0042/2026; denominado Comercio General; código de convenio n.º 30000285011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 24/02/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 25 de febrero de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Acuerdo

En la ciudad de Murcia, siendo las 9:45 horas del martes día 24 de febrero de 2026, y en la sede de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia.

Se reúnen las personas que figuran a continuación, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio en General de la Región de Murcia, en las correspondientes respresentaciones:

- Parte Social,

En representación de CCOO, D. Víctor José Pertíñez Puente, D. Daniel Romero Munuera y D.ª Irene Muñoz Zamora.

En representación de UGT, D. José Antonio Garzón Albarrán, D. Gonzalo Costa Pérez, D.ª M.ª Ángeles Paredes Serrano y D. Antonio Bolarín Ruiz.

- Parte Patronal,

En representación de la Federación de Comercio de la Región de Murcia, Coremur, D. Jesús López Pay, Presidente, con el asesoramiento de D. Miguel Ángel López Hernández.

Esta reunión se enmarca en el expediente de negociación n.º 2026-017-RN, que se tramita este año en esta Oficina para las negociaciones del convenio colectivo del Comercio en General de la Región de Murcia.

Tras reconocerse ambas partes la capacidad y legitimación necesarias para negociar y alcanzar acuerdos colectivos, en aplicación del art. 21 del convenio colectivo vigente, las partes acuerdan tras breve debate actualizar las tablas salariales de 2026 conforme a la subida del SMI para 2026, con efectos desde uno de enero de 2026, que se adjuntan como anexo al acta.

Y en prueba de cuanto antecede, se firma por los comparecientes, siendo las 10,10 horas en el lugar y fecha arriba indicados.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras Disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

1136 Corrección de errores de la Resolución de 25 de febrero de 2026 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial para el año 2026 del convenio colectivo del sector Comercio General.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Vista la Resolución de fecha 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de comisión paritaria con número de expediente 30/01/0042/2026; denominado Comercio General; código de convenio n.º 30000285011981; ámbito Sector.

Advertida omisión en la publicación del texto del acuerdo anteriormente referido, en el boletín n.º 57, de fecha 10/03/2026, del anexo que contiene la tabla salarial para el año 2026 del convenio colectivo del sector Comercio General, se procede nuevamente a su publicación.

Resuelvo

Primero.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, del Acuerdo de la Comisión Paritaria junto con el anexo Tabla Salarial, con número de expediente 30/01/0042/2026; denominado Comercio General; código de convenio n.º 30000285011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 24/02/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Murcia, 12 de marzo de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Acuerdo

En la ciudad de Murcia, siendo las 9:45 horas del martes día 24 de febrero de 2026, y en la sede de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia.

Se reúnen las personas que figuran a continuación, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio en General de la Región de Murcia, en las correspondientes representaciones:

- Parte social,

En representación de CCOO, D. Víctor José Pertíñez Puente, D. Daniel Romero Munuera y D.ª Irene Muñoz Zamora.

En representación de UGT, D. José Antonio Garzón Albarrán, D. Gonzalo Costa Pérez, D.ª M.ª Ángeles Paredes Serrano y D. Antonio Bolarín Ruiz.

- Parte patronal,

En representación de la Federación de Comercio de la Región de Murcia, COREMUR, D. Jesús López Pay, Presidente, con el asesoramiento de D. Miguel Ángel López Hernández.

Esta reunión se enmarca en el expediente de negociación n.º 2026-017-RN, que se tramita este año en esta Oficina para las negociaciones del Convenio Colectivo del Comercio en General de la Región de Murcia.

Tras reconocerse ambas partes la capacidad y legitimación necesarias para negociar y alcanzar acuerdos colectivos, en aplicación del art. 21 del convenio colectivo vigente, las partes acuerdan tras breve debate actualizar las tablas salariales de 2026 conforme a la subida del SMI para 2026, con efectos desde uno de enero de 2026, que se adjuntan como anexo al acta.

Y en prueba de cuanto antecede, se firma por los comparecientes, siendo las 10,10 horas en el lugar y fecha arriba indicados.

TABLAS DE ADAPTACIÓN S.M.I. 2026

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL (x15)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X14)	SALARIO BRUTO MENSUAL (X12)	SALARIO BRUTO ANUAL
I	DIRECTOR GENERAL COMERCIAL. DIRECTOR O JEFE DE COMPRAS O VENTAS. TITULADO UNIVERSITARIO.	1.438,72 €	1.541,48 €	1.798,40 €	21.580,78 €
II	TÉCNICO VISUAL MERCHANDISER. TÉCNICO SUPERIOR EN AUDIOLOGÍA PROTÉSICA. TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA. TÉCNICO EN MARKETING O COMPRAS. JEFE DIVISIÓN O ÁREA. ENCARGADO O JEFE DE SUCURSAL. ESCAPARATISTA. TITULADO F.P. GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE.	1.357,28 €	1.454,23 €	1.696,60 €	20.359,23 €
III	JEFE DE SECCIÓN DE SERVICIOS. SEGUNDO ENCARGADO DE TIENDA. DEPENDIENTE MAYOR. VISITADOR. PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª. VIAJANTE/CORREDOR DE PLAZA. TÉCNICO ESPECIALISTA EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE. TITULADO F.P. GRADO MEDIO O EQUIVALENTE.	1.280,45 €	1.371,92 €	1.600,57 €	19.206,82 €
IV	CAJERO DE ESTABLECIMIENTO O AUTOSERVICIO. DEPENDIENTE O ASESOR DE VENTAS. SECRETARIO/A. PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª. MOZO ESPECIALIZADO. TITULADO BACHILLERATO.	1.207,98 €	1.294,26 €	1.509,97 €	18.119,64 €
V	AYUDANTE DE DEPENDIENTE. REPARTIDOR, REPONEDOR. MOZO/A ORDENANZA, VIGILANTE.	1.139,60 €	1.221,00 €	1.424,50 €	17.094,00 €