

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**4562** *Resolución de 9 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas.*

Visto el texto del acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio colectivo de la empresa Cash Converters, SL y sociedades vinculadas (Cash Converters España, SL, Capital Andalucía, SA, Inversiones Rolimar, SL, Theam 96, San José Prior, SL, Salvelucrum, SL y Dineo Crédito, SL) –código de convenio n.º 90100193012014–, que fue suscrito con fecha 27 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la dirección de dichas empresas en representación de las mismas, y de otra por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC. OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86, apartados 3 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de prórroga y modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 9 de marzo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **Acta de acuerdo de prórroga y modificación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas**

A 27 de diciembre de 2021, siendo las 16:30 horas, los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales referidas al margen, constituidos en Comisión Negociadora, reunidos tanto de forma presencial como por videoconferencia, dada la situación excepcional, de una parte y de la otra, las personas relacionadas al margen, manifiestan:

Por Cash Converters España, SL, Capital Andalucía, SA, Inversiones Rolimar, SL, Theam 96, SL, San José Prior, SL, Salvelucrum, SL, y Dineo Crédito, SL:

Álvaro Ochagavias Temiño.  
Miguel Presa Jaén.  
Ricardo Garrastazu Díaz.  
Pablo San José Prior.  
Alfredo Martínez Fornés.  
Luis Óscar Carrión Pérez.

Blanca Píedrola Báez.  
Lionel Arcos Savignac.  
Jorge Vidal Aparicio (Asesor).  
María Rico Giner (Asesora).

Por la parte social:

UGT:

Javier Rodríguez Sierra.  
Daniel Domínguez González.  
Ana Rodríguez Barbosa.  
Israel Juanino Nodal.  
Ruth María Quiroga Chapela.  
Kilian Rodríguez Puerto.  
Eduardo Ruy Peña.  
José Luis Vila (FeSMC-UGT).

CC. OO.:

Aitor Puértolas Pérez.  
Miguel Ángel García Fernández.  
M.<sup>a</sup> Ángeles Rodríguez Bonillo (Federación de Servicios CC. OO.).

Primero.

Mediante comunicación escrita, de fecha 1 de octubre de 2021, la representación sindical de FeSMC-UGT y la Federación de Servicios de CC. OO., presentaron denuncia del vigente convenio colectivo, de conformidad a lo establecido en su artículo 5 y de los artículos 85.3 d) y 87.2 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; así como a emplazar a las partes inicialmente legitimadas, para constituir la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Cash Converters España, SL y sociedades vinculadas.

Segundo.

Las partes se constituyeron en Comisión Negociadora del convenio colectivo el pasado día 27 de octubre de 2021, integrada en la Parte Social por el Comité Intercentros y por los sindicatos más representativos a nivel Estatal, Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC. OO., los cuales ostentan el 100 % de la representación legal existente en la empresa; y de otro lado la Parte Empresarial. La meritada reunión se realizó de forma presencial y cuya acta fue firmada por todos/as los/as integrantes de la misma.

Tercero.

La representación de la Parte empresarial y Social, manifiestan que es interés de ambas partes prorrogar el vigente convenio colectivo 2019-2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, y en este sentido se articula el siguiente acuerdo de prórroga y modificación del convenio colectivo. Acuerdan el texto que se adjunta y que se suscribe por todos/as los/as representantes indicados al margen.

Cuarto.

Se realiza un debate sobre la necesidad de suscribir un acuerdo parcial, con el fin de modificar el ámbito temporal del vigente convenio colectivo, contenido en su artículo 4, de manera que el periodo de vigencia quede fijado hasta el 31 de diciembre de 2022.

Quinto.

En este contexto, ambas partes acuerdan formalizar la prórroga y modificación del III Convenio Colectivo Estatal de Trabajadores y Trabajadoras de Cash Converters y sociedades vinculadas 2019-2021, incluyendo sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, hasta el 31 de diciembre de 2022, procediendo a la modificación o actualización de los siguientes artículos, en los términos que a continuación se concretan:

- Artículo 4. Ámbito temporal.
- Artículo 14 bis. Cambio de centro de trabajo.
- Artículo 23. Clasificación profesional.
- Artículo 30. Calendario laboral anual.
- Artículo 33. Descanso semanal.
- Artículo 37. Licencias retribuidas.
- Artículo 46. Salario base grupo.
- Artículo 49. Incremento y revisión salarial.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El contenido del artículo 4 del III Convenio Colectivo de Cash Converters España, SL, y sociedades vinculadas, se sustituye por el siguiente:

«El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y finalizará su vigencia temporal el día 31 de diciembre de 2022. En el plazo máximo de un mes se realizarán los trámites necesarios para su registro y publicación en el BOE.»

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 14 bis. *Cambio de centro de trabajo.*

En relación al cambio de centro, se acuerda actualizar la distancia entre centro de origen y el de destino a 30 kilómetros. En consecuencia, se procede a la modificación del artículo 14 bis, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Los cambios de centro de trabajo del personal podrán efectuarse:

- 1.º A solicitud de la persona trabajadora interesada.
- 2.º Por permuta del puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

En los supuestos de traslado por permuta, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones previstas en la legislación vigente salvo que otra cosa se acuerde individualmente.

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

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

a) Para atender la necesidad coyuntural de apertura o aperturas de nuevos centros o establecimientos comerciales, por el tiempo preciso para ello, que no podrá exceder de cuatro semanas según las circunstancias que concurran, excepto cuando el mismo implique traslado o desplazamiento, supuesto en el que se estará a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Para atender otras necesidades coyunturales (ausencias no previsibles, incapacidades temporales, licencias retribuidas y no retribuidas, vacaciones, suspensiones de contrato, etc.) el cambio de centro, será por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, preavisando a la persona trabajadora en el plazo de al menos veinticuatro horas para necesidades imprevisibles, y de al menos setenta y dos horas para necesidades previsibles, excepto cuando el mismo implique traslado o desplazamiento, supuesto en el que se estará a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Para atender necesidades del servicio no coyunturales, estando en principio limitada tal posibilidad a la provincia donde se encuentre el centro de origen de la persona trabajadora, salvo en el caso de mandos y supervisores.

En los supuestos que la movilidad que suponga cambio de domicilio la empresa se hará cargo de los gastos que suponga el desplazamiento/traslado conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o según los usos y costumbres de las partes.

En el supuesto que la movilidad no suponga cambio de domicilio, y siempre que exista una distancia de al menos 30 kilómetros, entre el centro de origen y el de destino, y no suponga un acercamiento de la persona trabajadora a su domicilio habitual, la empresa se hará cargo de los gastos de transporte público que deba soportar la persona trabajadora para su desplazamiento, o abonará un complemento extrasalarial por kilometraje (0,19 euros por km), por los trayectos necesarios en el inicio y el final de la jornada. En el mismo supuesto, cuando se realice jornada partida se abonará en la nómina, en concepto de dieta, la cantidad de 11,95 euros, por día de trabajo en dichas circunstancias.»

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

#### Artículo 23. *Clasificación profesional.*

Se acuerda incluir el puesto de «Gestor Web» dentro del área funcional II, grupo profesional B, nivel IV bis, equiparándolo al puesto de «Profesional de Compra y/o Venta». En consecuencia, se procede a la modificación del artículo 23, que queda redactado como se recoge a continuación:

«23.1 Área funcional primera. Administración y Gestión de la empresa.

O. Dirección.

Definición. Este grupo engloba el personal que forma parte de los puestos de dirección de la mercantil, que tienen un grado de autonomía plena, diseñan y dirigen la estrategia en las diferentes áreas y son los responsables máximos de la toma de decisiones, respondiendo solo ante los órganos de gobierno de la empresa.

#### A. Grupo Supervisores.

Definición. El grupo reúne un conjunto de puestos orientados a la supervisión, programación y organización de la actividad de una sección, unidad, de diferentes dimensión, complejidad y volumen de negocio.

Responsabilidades y funciones. Responsabilidad operativa sobre una sección auxiliar, línea y/o equipo de trabajo. Programar y organizar la actividad de la unidad para el cumplimiento de los objetivos asignados. Distribuir las tareas y actividades y supervisar la ejecución de los trabajos, en relación a los objetivos de rendimiento, calidad, plazo, coste, etc. interpretar y transmitir las instrucciones técnicas y operativas de complejidad a las personas que trabajan a su cargo. Garantizar el cumplimiento de los criterios de funcionamiento y de los procedimientos de su unidad.

Decidir sobre los problemas que se plantean en base a las normas y criterios marcados y resolver las incidencias que surgen en su ámbito de responsabilidad. Controlar el cumplimiento de los objetivos asignados, analizar las desviaciones y determinar soluciones. Dirigir, informar, formar y motivar a las personas a su cargo, velar por su seguridad y salud, así como por la adecuada utilización y mantenimiento de los medios técnicos y materiales asignados a su unidad. Promover y/o canalizar las propuestas y sugerencias de mejora que se puedan generar.

#### B. Grupo gestores de servicios centrales.

Definición. El nivel está formado por un conjunto de ocupaciones especializadas, de distinta naturaleza y cualificación, y sin un componente de mando directo determinante. Se les encomiendan trabajos que requieren habilidades especializadas adquiridas a través de una formación o experiencia práctica en la función. La amplitud de los conocimientos viene determinada por la subfunción desarrollada y su profundidad en el grado de conocimiento necesario para poder ejecutarla satisfactoriamente y con autonomía.

Responsabilidades y funciones. Responsabilidad funcional sobre la adecuada aplicación e implantación de técnicas, métodos y herramientas especializadas, previamente definidas, con incidencia directa en la resolución de problemas concretos de carácter técnicos. Dominio de variables operativas y de los procedimientos de trabajo, de indicadores de eficiencia, de los medios y soportes a utilizar y de los recursos afectados. Interpretar instrucciones técnicas y de gestión de complejidad, seleccionar y aplicar los métodos y herramientas especializadas, aplicando criterios generales y procedimientos establecidos. Realizar diagnósticos, estudios y análisis especializados. Participar en proyectos de carácter general desarrollando los aspectos técnicos, o administrar y gestionar proyectos/actividades específicas de su área. Gestionar sistemas definidos y hacer operativas instrucciones técnicas, transformándolas en normas y procedimientos de trabajo.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo desarrollaran sus servicios en puestos acordes a la formación profesional, académica, o técnica que posean, delimitándose la movilidad dentro del grupo conforme a lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

La retribución dentro del presente grupo vendrá establecida en relación con el nivel de formación requerida para el puesto concreto que se ocupe con carácter prevalente (mensual) en cada momento.

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

#### A. Grupo mandos.

Están en este grupo aquellos puestos que se desarrollan en una función con una responsabilidad directa sobre una parte de la misma (subfunción) dentro de un plano táctico-operativo. Se enfrentan a problemas conocidos y cuya resolución está sujeta normalmente a procedimientos y normas establecidas muy complejas. Por tanto los conocimientos especializados en un área en concreta son profundos y adquiridos principalmente a través de una formación teórica de gran nivel y/o una experiencia práctica considerable. Normalmente sus resultados dependen en parte de otras personas para lo cual coordinan equipos, proyectos o realizan labores de mando.

**Responsabilidades y funciones.** Responsabilidad, a corto medio plazo, en la gestión operativa de una o varias actividades (subfunciones) de una unidad funcional, que generalmente requiere una coordinación con otras unidades para la consecución de los objetivos. Identificar los objetivos a alcanzar en su ámbito de responsabilidad a corto y medio plazo y programar el desarrollo de acciones concretas sujetas mayoritariamente a procedimientos. Establecer criterios de actuación, procedimientos y normas técnicas de cierta complejidad. Organizar y coordinar los recursos materiales, técnicos y humanos asignados para el logro de los objetivos asignados. Controlar y analizar los resultados obtenidos, detectando desviaciones y adoptando las medidas correctoras o mejoras apropiadas. Adoptar decisiones complejas que repercuten directamente en la consecución de los objetivos de la unidad o del servicio con una trascendencia en los resultados del área o departamento y del negocio. Dirigir, orientar, informar y supervisar a las personas que trabajan a su cargo. Mantener relaciones estables con un fuerte contenido de comunicación interna y/o de negociación con empresas u organizaciones externas (clientes, proveedores, etc.).

#### B. Grupo profesionales.

**Definición.** Este grupo profesional está formado por una variedad de puestos relacionados con la realización de funciones administrativas y de apoyo a distintos responsables o técnicos/as de las diferentes áreas o negocios, o por puestos caracterizados por realizar operaciones en distintas máquinas y/o instalaciones en funciones de venta, reposición, producción, manipulación, elaboración de productos, movimiento de materiales, productos, con diferente grado de complejidad.

**Responsabilidades y funciones.** Responsabilidad sobre el cumplimiento de procedimientos administrativos, a través de operaciones administrativas, con incidencia en la operativa de otras unidades. Realizar operaciones administrativas diversas, de carácter repetitivo y bajo un proceso previamente determinado. Interpretar instrucciones administrativas de diferente grado de complejidad y autoorganizar el procedimiento administrativo a seguir de acuerdo con criterios y pautas prefijadas. Conocer las variables de incidencia habitual que condicionan el desarrollo de su trabajo y la información a manejar, así como las herramientas informáticas y soportes técnicos propios de su actividad. Efectuar un control acerca del correcto cumplimiento de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual que puedan producirse. Mantener relaciones con personal externo o interno basadas en la solicitud e intercambio de información. Responsabilidad sobre tareas y operaciones auxiliares y/o directas de producción, con un alto grado de estandarización y reiteración. Efectuar trabajos a partir de instrucciones elementales y documentación operativa, que generalmente no precisa de interpretación. Aplicar métodos y normas sencillas, predeterminadas y de diferente tipo de variabilidad. Operar con instalaciones, máquinas, utillajes, herramientas o equipos de manejo de diferente grado de especialización,

complejidad. Realizando las operaciones para su funcionamiento y correcta utilización, que, según el tipo de trabajo, exigen esfuerzo físico y comportan algún tipo de riesgo laboral. Mantener relaciones internas de carácter operativo para informar de la marcha de los trabajos y recibir instrucciones.

Según el tipo de trabajo, mantener relaciones externas para asesorar y/o argumentar las cuestiones de venta directa de productos.

Dentro de los puestos tipos del grupo, quien desempeñe funciones adicionales de coordinación de un área percibirá de acuerdo con lo dispuesto en este convenio un Plus de Responsabilidad que tendrá carácter de complemento de puesto de trabajo y se percibirá por el desempeño efectivo de tales funciones.

#### C. Grupo auxiliares.

**Definición.** Este grupo profesional está formado por una variedad de puestos de apoyo o auxiliares a las tareas propias de la actividad del comercio, colaborando con el personal del establecimiento en las funciones propias asignada al puesto o en relación con el orden, limpieza, mantenimiento, logística, reposición, atención básica al público, control de acceso, etc. y cualquier otra con semejante significación.

**Responsabilidades y funciones.** Responsabilidad sobre el cumplimiento de las tareas asignadas de acuerdo al puesto. Realizar actividades diversas, de carácter repetitivo y bajo un proceso previamente determinado. Interpretar instrucciones de bajo grado de complejidad de acuerdo con criterios y pautas prefijadas. Efectuar un control acerca del correcto cumplimiento de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual que puedan producirse. Mantener relaciones básicas con personal externo o interno basadas en la solicitud e intercambio de información. Responsabilidad sobre tareas y operaciones auxiliares. Efectuar trabajos a partir de instrucciones elementales que generalmente no precisa de interpretación. Aplicar métodos y normas sencillas, predeterminadas y de diferente tipo de variabilidad. Operar con instalaciones, máquinas, utillajes, herramientas o equipos de manejo de bajo grado de especialización, complejidad. Realizando las operaciones para su funcionamiento y correcta utilización, que, según el tipo de trabajo, exigen esfuerzo físico y comportan algún tipo de riesgo laboral. Mantener relaciones internas de carácter operativo para informar de la marcha de los trabajos y recibir instrucciones.

#### 23.3 Relación de puestos por grupo profesional:

De acuerdo a la clasificación profesional establecida se relacionan en el siguiente cuadro, a nivel enunciativo y sin carácter exclusivo, los puestos que corresponderían a cada grupo profesional, estableciéndose niveles retributivos en consonancia con la complejidad y responsabilidad que se puede dar dentro de cada grupo.

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos
1.º	A	I	Supervisor.
	B	II	Técnicos.
		III	Especialistas.
		IV	Auxiliares.

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos
2. <sup>a</sup>	A	I	Gerente.
		II	Subgerente.
	B	III	Técnico de reparaciones.
		IV	Responsable de Compras/Ventas/Almacén.
		IV bis	Profesional de compra y/o venta/ Gestor web.
		V	Comprador o vendedor inicial.
	C	VI	Auxiliar de logística y reposición. Auxiliar de Limpieza.»

## CAPÍTULO VI

**Jornada laboral, vacaciones y licencias**Artículo 30. *Calendario laboral anual.*

Se acuerda expresamente fijar como hora de cierre, para los días 24 y 31 de diciembre, las 14:00 horas; exceptuando su aplicación a los centros situados en el interior de establecimientos comerciales de otras compañías, ni a las tiendas ubicadas en centros comerciales o parques de mediana, que quedarán excluidas de esta medida, siendo la hora de cierre la que se determine por el establecimiento o centro comercial en el que se encuentran ubicadas. En consecuencia, se procede a la modificación del artículo 30, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Durante el último trimestre del año natural la empresa confeccionará en cada centro de trabajo, y dará a conocer, el calendario laboral del año siguiente, indicando los días considerados festivos por la autoridad laboral y el horario modelo, así como los periodos de vacaciones.

Se fijará como hora de cierre las 14:00 horas para las tardes del 24 y 31 de diciembre. Esta medida no será de aplicación a los centros situados en el interior de establecimientos comerciales de otras compañías, ni a las tiendas ubicadas en centros comerciales o parques de mediana, que quedarán excluidas de esta medida, siendo la hora de cierre la que se determine por el establecimiento o centro comercial en el que se encuentran ubicadas.

Durante las festividades locales se considerarán no laborables hasta tres medias jornadas según se acuerde con la representación de cada centro o las costumbres del lugar.»

Artículo 33. *Descanso semanal.*

Se acuerda el disfrute de cinco fines de semana de calidad durante el año natural. En consecuencia, se procede a la modificación del artículo 33, que queda redactado como se recoge a continuación:

«1. El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada.

2. Con carácter general, las personas trabajadoras a jornada completa prestarán servicios cinco días a la semana, disfrutando dos días completos de descanso semanal.

3. Igualmente, con carácter general, las personas trabajadoras con jornada parcial disfrutarán como descanso semanal en los términos previstos en

el Estatuto de los Trabajadores del domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

4. Los descansos establecidos no podrán ser compensados económicamente.

5. Durante la vigencia del convenio se implantará un sistema de disfrute equitativo de los descansos en las jornadas de los sábados para la totalidad de la plantilla, estableciendo una planificación objetiva de los mismos, atendiendo a las necesidades organizativas y operativas de los distintos centros, con intervención del Comité Intercentros. La empresa deberá garantizar, al menos, el disfrute de cinco fines de semana de calidad durante el año natural.»

#### Artículo 37. *Licencias retribuidas.*

Se acuerda actualizar el apartado c), en el que se establece un permiso retribuido de diez días hábiles, consecutivos o no, en caso de hospitalización de descendientes de primer grado por consanguinidad o adopción, menores de 16 años, durante el periodo de duración de la meritada hospitalización. Asimismo, se actualiza el disfrute de las licencias retribuidas en día hábil, conforme a la reciente Jurisprudencia del Tribunal Supremo. En consecuencia, se procede a la modificación del artículo 37, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Todas las personas trabajadoras comprendidos en este acuerdo, y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, con previo aviso y justificación posterior de las mismas:

a) Matrimonio: Quince días naturales en los casos de matrimonio, a disfrutar inmediatamente después de contraerlo, salvo pacto en otro sentido. Las personas trabajadoras podrán solicitar acumular la licencia de matrimonio a las vacaciones anuales que les correspondan, resolviendo la empresa de forma motivada tal petición. Cuando se celebre el matrimonio en día no laborable, el inicio de la licencia comenzará el primer día laborable siguiente a la celebración del matrimonio.

Las parejas de hecho disfrutarán de igual licencia desde el momento de constitución formal de la misma, acreditado mediante la legislación que le sea de aplicación, con las mismas reglas establecidas en el párrafo precedente.

b) Matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as; un día, siempre que la celebración coincida con día laborable de la persona trabajadora. Si el matrimonio tiene lugar en comunidad autónoma distinta al centro de trabajo del empleado, la licencia podrá ampliarse en un día que tendrá la consideración de no retribuido.

c) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja de hecho de la persona trabajadora: tres días. Si se produjese en día no laborable, el permiso retribuido comenzará el siguiente día laborable del trabajador.

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a una licencia retribuida de diez días laborables, consecutivos o no, previa justificación de la persona trabajadora, en caso de hospitalización de descendientes de primer grado por consanguinidad o adopción, menores de 16 años, durante el periodo de duración de la meritada hospitalización. Esta licencia no será acumulable a la contemplada en el párrafo anterior.

d) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

En los casos de hospitalización, accidente o enfermedad grave previstos en los apartados c) y d) la persona trabajadora podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

En los supuestos previstos en los apartados c) y d) se ampliarán dos días más cuando necesiten realizar un desplazamiento de más de 200 kilómetros de donde esté enclavado el centro de trabajo.

e) Cambio de domicilio: en caso de cambio de domicilio habitual, se disfrutará de dos días.

f) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

h) Por el tiempo indispensable para la obtención del primer carné de conducir de la persona trabajadora, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

Respecto a las licencias establecidas en este artículo que sean distintas de las establecidas legalmente en el Estatuto de los Trabajadores, o la extensión de la duración de los mismos que excede del mismo modo de lo establecido en el citado texto legal, solo se tendrá el derecho al disfrute una vez por año natural.

Las licencias retribuidas recogidas en el presente artículo, a excepción de la licencia por matrimonio, se disfrutarán el día hábil.»

## CAPÍTULO VIII

### Política salarial

Artículo 46. *Salario base grupo.*

Se incluye la tabla salarial correspondiente al año 2022. De este modo, el artículo 46 queda redactado como sigue:

#### «Tablas salariales 2019

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base x 14 pagas	Salario base x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, administración y gestión de las empresas).	A	1	Supervisor.	24.594,99	1.756,78	2.049,58
	B	2	Técnicos.	22.597,96	1.614,13	1.883,16
		3	Especialistas.	17.973,26	1.283,80	1.497,77
		4	Auxiliares.	13.874,10	991,00	1.156,18

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base × 14 pagas	Salario base × 12 pagas
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente).	A	1	Gerente.	17.166,52	1.226,17	1.430,53
		2	Subgerente.	16.085,52	1.148,96	1.340,46
	B	3	Técnico de Reparaciones.	15.766,02	1.126,15	1.313,83
		4	Responsable Ventas/ Compras /Almacén.	15.371,56	1.097,96	1.280,96
		4 bis	Profesional de compra y/o venta.	14.765,56	1.054,68	1.230,46
		5	Comprador o Vendedor inicial.	12.993,24	928,11	1.082,76
	C	6	Auxiliar de logística y reposición.	12.852,00	918,00	1.071,00
			Auxiliar de Limpieza.	12.852,00	918,00	1.071,00

## Tablas salariales 2020

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base × 14 pagas	Salario base × 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, administración y gestión de las empresas)	A	1	Supervisor.	24.963,92	1.783,14	2.080,33
		2	Técnicos.	22.936,93	1.638,34	1.911,40
	B	3	Especialistas.	18.242,86	1.303,06	1.520,24
		4	Auxiliares.	14.082,21	1.005,87	1.173,52
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente)	A	1	Gerente.	17.424,01	1.244,56	1.451,99
		2	Subgerente.	16.326,81	1.166,19	1.360,57
	B	3	Técnico de Reparaciones.	16.002,51	1.143,04	1.333,54
		4	Responsable Ventas/ Compras /Almacén.	15.602,14	1.114,43	1.300,18
		4 bis	Profesional de compra y/o venta.	14.987,05	1.070,50	1.248,92
		5	Comprador o Vendedor inicial.	13.188,13	942,03	1.099,00
	C	6	Auxiliar de logística y reposición.	13.109,04	936,36	1.092,42
			Auxiliar de Limpieza.	13.109,04	936,36	1.092,42

## Tablas salariales 2021

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base x 14 pagas	Salario base x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, administración y gestión de las empresas)	A	1	Supervisor.	25.463,20	1.818,80	2.121,93
		2	Técnicos.	23.395,67	1.671,11	1.949,63
	B	3	Especialistas.	18.607,72	1.329,12	1.550,64
		4	Auxiliares.	14.363,85	1.025,98	1.196,99
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente)	A	1	Gerente.	17.772,49	1.269,45	1.481,03
		2	Subgerente.	16.653,34	1.189,51	1.387,78
	B	3	Técnico de Reparaciones.	16.322,56	1.165,90	1.360,21
		4	Responsable Ventas/ Compras /Almacén.	15.914,18	1.136,72	1.326,18
		4 bis	Profesional de compra y/o venta.	15.286,79	1.091,91	1.273,90
		5	Comprador o Vendedor inicial.	13.451,90	960,87	1.120,98
	C	6	Auxiliar de logística y reposición.	13.371,22	955,08	1.114,26
			Auxiliar de Limpieza.	13.371,22	955,08	1.114,26

## Tablas salariales 2022

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base x 14 pagas	Salario base x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, administración y gestión de las empresas)	A	1	Supervisor.	25.590,52	1.827,89	2.132,54
		2	Técnicos.	23.512,65	1.679,47	1.959,38
	B	3	Especialistas.	18.700,76	1.335,77	1.558,39
		4	Auxiliares.	14.435,67	1.031,11	1.202,97
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente)	A	1	Gerente.	17.861,35	1.275,80	1.488,44
		2	Subgerente.	16.736,61	1.195,46	1.394,72
	B	3	Técnico de Reparaciones.	16.404,17	1.171,73	1.367,01
		4	Responsable Ventas/ Compras /Almacén.	15.993,75	1.142,40	1.332,81
		4 bis	Profesional de compra y/o venta. Gestor Web.	15.363,22	1.097,37	1.280,27
		5	Comprador o Vendedor inicial.	13.519,16	965,67	1.126,58
	C	6	Auxiliar de logística y reposición.	13.510	965	1.125,83
			Auxiliar de Limpieza.	13.510	965	1.125,83

Artículo 49. *Incremento y revisión salarial.*

Se actualiza el artículo 49, incluyendo el año 2022. En consecuencia, queda redactado como sigue:

«1. Para el año 2019, 2020, 2021 y 2022, las retribuciones pactadas serán las establecidas en el artículo 46.

2. Se recogen en el artículo 46 las tablas, con los salarios base por grupo y nivel, referenciados en el apartado anterior, y que surtirán efectos legales a partir del 1 de enero del año señalado.

3. En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2019, 2020 y 2021 resulte una cifra superior a los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para los referidos años, dicha diferencia será abonada en función de los resultados económicos de la empresa, siempre que aumente anualmente el 10 % de crecimiento de ventas retail (web, tienda y venta recuperable) con respecto al año anterior, actualizándose las tablas salariales a la finalización de cada ejercicio, analizándose en la comisión paritaria y tendrán los efectos que allí se establezcan.»

Sexto.

Se procede a la firma del presente acta, autorizando al letrado, don Jorge Vidal Aparicio, provisto con DNI \*\*\*9754\*\*, para que, en nombre de la Comisión Negociadora realice los trámites necesarios ante la administración para la inscripción, registro electrónico y publicación de la prórroga y modificación del III Convenio Colectivo de Cash Converters España, SL, y sociedades vinculadas, así como para presentar subsanaciones, o documentación complementaria que se solicite, según regulación recogida en el RD 703/2010, y mantener informada puntualmente a las partes.

Séptimo.

Las partes acuerdan continuar con la negociación abierto para la suscripción del IV Convenio de Cash Converters España, SL, y sociedades vinculadas.

A continuación, se levanta la sesión siendo las 18:00 horas, firmando la presente acta todas las partes.