

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8502 *Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 212, de 4 de noviembre de 2022: Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024.*

Detectado error en la publicación del anuncio 2022-8257, BOC número 212, de fecha 04/11/2022, "Inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria", se procede a su nueva publicación dejando el citado anuncio sin efecto.

Código 39000335011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024, suscrito el 2 de agosto de 2022 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por las asociaciones empresariales AECTC y ACOTEX representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos UGT y CCOO en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de octubre de 2021.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE
LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE
A LOS AÑOS 2021-2024**

ÍNDICE

PREÁMBULO

ARTÍCULO 1 – ÁMBITO TERRITORIAL
ARTÍCULO 2 – ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL
ARTÍCULO 3 – ÁMBITO TEMPORAL
ARTÍCULO 4 – DENUNCIA DE CONVENIO
ARTÍCULO 5 – COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6 – FORMACIÓN PROFESIONAL
ARTÍCULO 7 – MODALIDADES DE CONTRATOS
ARTÍCULO 8 – PERÍODO DE PRUEBA
ARTÍCULO 9 – CONTRATACIÓN

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 10 – INCAPACIDAD TEMPORAL
ARTÍCULO 11 – REVISIÓN MÉDICA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 12 – GRUPOS Y CATEGORÍAS

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13 – INCREMENTO SALARIAL
ARTÍCULO 14 – SALARIO / HORA INDIVIDUAL
ARTÍCULO 15 – COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD
ARTÍCULO 16 – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 17 – GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS
ARTÍCULO 18 – GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES
ARTÍCULO 19 – DIETAS Y VIAJES
ARTÍCULO 20 – PRENDAS DE TRABAJO
ARTÍCULO 21 – NOCTURNIDAD
ARTÍCULO 22 – COMISIÓN “ON-LINE”
ARTÍCULO 23 – AYUDAS POR JUBILACIÓN
ARTÍCULO 24 – AYUDAS POR DEFUNCIÓN
ARTÍCULO 25 – INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 26 – JORNADA DE TRABAJO
ARTÍCULO 27 – HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 28 – VACACIONES

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

ARTÍCULO 29 – LICENCIAS RETRIBUÍDAS

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 30 – JUBILACIÓN ANTICIPADA

ARTÍCULO 31 – JUBILACIÓN PARCIAL

ARTÍCULO 32 – LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 33 – GARANTÍAS Y DERECHOS DE LA RLT

ARTÍCULO 34 – ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

ARTÍCULO 35 – EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 36 – FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 37 – CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 38 – COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

ARTÍCULO 39 – SUBROGACIÓN DE EMPRESA

ARTÍCULO 40 – FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 41 – ORGANO RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 42 – DESCONEXIÓN DIGITAL

ARTÍCULO 43 - IGUALDAD

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

TABLAS SALARIALES

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO TEXTIL DE CANTABRIA

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo es suscrito en la parte social por FeSMC-UGT y Federación de Servicios de CC.OO. y en la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y la Asociación de Comercio Textil de Cantabria (ACOTEX). Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente Convenio.

ARTÍCULO 1º - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo en el ramo del Comercio Textil.

ARTÍCULO 2º - ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Los preceptos del presente Convenio son de aplicación a las Empresas y personas trabajadoras de Comercio Textil, cuyas actividades venían reguladas en la Ordenanza de Comercio (Orden 24 de Julio de 1971 y modificaciones de 4 de Junio de 1975)

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras y empresariado del Comercio Textil, con las excepciones establecidas en los artículos 1.3c) y 2.1ª) 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. De la misma manera, se excluyen a los que, por delegación de los Órganos de Administración de la Sociedad, ejerzan de una manera amplia la administración de la Sociedad.

ARTÍCULO 3º - ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de cuatro años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose en su totalidad por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

ARTÍCULO 4º - DENUNCIA DEL CONVENIO

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2024.

ARTÍCULO 5º - COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las mejoras establecidas sobre este Convenio no compensarán ni absorberán a las que existan en diferentes comercios, con carácter reglamentario, convencional o voluntario, ya que constituyen derechos adquiridos para las personas trabajadoras.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6º - FORMACIÓN PROFESIONAL APRENDICES

Las Empresas estarán obligadas a ofrecer permisos a los y las aprendices siempre que asistan a cursillos al efecto en un tiempo máximo de dos horas diarias.

ARTÍCULO 7º - MODALIDADES DE CONTRATOS

CONTRATO DE FORMACIÓN

A las personas trabajadoras con Contrato de Formación les será de aplicación lo establecido en la normativa, teniendo por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, con las siguientes limitaciones:

Los salarios establecidos podrán ser reducidos en el mismo porcentaje en que el tiempo dedicado a formación en alternancia con el trabajo supere el 15% mínimo establecido sobre la jornada del Convenio.

Las categorías objeto de formación serán: dependiente/a, cortador/a, administrativo/a y escapatista.

El salario base será el que figura en el ANEXO I.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Se estará a lo dispuesto en el vigente art.16 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculada a actividades productivas de temporada.

Para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

1º.- En virtud de la prerrogativa por el R.D. Ley 32/2021 Art- 4º se puede, debido a las peculiaridades del sector, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial, siendo la contratación fija discontinua a tiempo completo la que debe de ser la regla general.

Los contratos fijos discontinuos deberán formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad y la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las empresas estarán obligadas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y entregar una copia a la RLT.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

Las personas contratadas como fijas discontinuas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, se les deberán respetar los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y demás condiciones pactadas en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo completo y las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial tendrán un periodo mínimo de llamamiento de seis meses al año, salvo en los casos de los centros de trabajo cuya apertura sea inferior a seis meses.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial su jornada mínima será de 4 horas diarias, 20 horas semanales y la misma será con jornada continuada.

Las personas Fijas discontinuas a Tiempo parcial tendrán prioridad por orden de antigüedad y categoría profesional para cubrir vacantes de Fijo discontinuo a Tiempo Completo.

2º.- Particularidades de llamamiento.

Se realizará por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario, y la fecha de la misma.

El llamamiento deberá contener las condiciones de la incorporación que se realice con un preaviso de llamamiento de 10 días y como mínimo en situaciones de fuerza mayor debidamente justificadas con 48 horas, comunicándose a la RLT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las personas trabajadoras deberán de dar contestación efectiva a esa comunicación de la empresa en el plazo de 48 horas.

El llamamiento se debe realizar en función de las necesidades del trabajo, y se realizará por orden de antigüedad y categoría profesional.

En caso de retraso en el llamamiento, se deberá justificar por la empresa la causa, notificando a la persona trabajadora la misma, indicando la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo. Este retraso no supondrá merma ni perjuicio de garantía del periodo mínimo de ocupación al que tenga derecho la persona trabajadora.

Los llamamientos para la prestación de servicios de corta duración se realizarán por rotación igualitaria de las personas trabajadoras con ese tipo de contrato con la finalidad de que exista la mayor igualdad posible en los días de prestación en cómputo anual. Se informará trimestralmente a la RTL o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio para su seguimiento.

Las empresas deberán informar a las personas fijas discontinuas y RTL sobre existencia de vacantes fijas ordinarias a tiempo completo, para que estos puedan voluntariamente optar a la conversión ordinaria, priorizando la antigüedad. Estando las empresas obligadas a hacer estas conversiones cuando existan vacantes.

Antes del 31 de diciembre se deberá trasladar a la RTL y darlo a conocer a las personas trabajadoras, el calendario con las previsiones de llamamiento anual o en su caso semestral, así como los datos de altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán prioridad de llamamiento ante cualquier tipo de contratación, no se podrán contratar eventuales mientras falten de realizar llamamientos de personal fijo discontinuo.

Ante cualquier contratación de personas, las fijas discontinuas tendrán prioridad en el llamamiento aun habiendo finalizado su periodo de contratación estable, para las personas fijas discontinuas la aceptación de esta ampliación de su contrato será voluntaria.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

En nuestro sector se encuadran los celebrados para atender un servicio que dé lugar a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad ordinaria y en consecuencia ocasionan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere para atender debidamente este servicio surgido, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 (contrato fijo-discontinuo).

La duración puede ser hasta 12 meses. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Siempre vinculada esa duración a la de la circunstancia que ha dado lugar a ese incremento de actividad ocasional e imprevisible o bien oscilaciones que, aun siendo actividad normal, generan desajustes temporal entre empleo disponible y requerido.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsible de duración reducida. Solo se podrá acudir a este tipo de contrato 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días, se debe identificar en el contrato el evento.

Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RTL una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrán identificarse como causa del contrato temporal por circunstancias de la producción como así establece el Estatuto de los Trabajadores la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Encadenamiento de contratos: Las personas que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas e trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos contratos de puesta disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.

ARTÍCULO 8º - PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba. La duración del periodo no podrá exceder de tres meses para los/las técnicos/as titulados/as, un mes para los contratos iguales o inferiores a un año.

Cuando la contratación sea realizada con carácter de indefinida o fija, el periodo de prueba no será superior a seis meses para los/las técnicos/as titulados/as, ni a treinta días para el resto de personas trabajadoras.

ARTÍCULO 9º - CONTRATACIÓN

Las Empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retribuidos que les corresponden a sus personas trabajadoras en aplicación del Convenio de Comercio de textil de Cantabria. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que está vinculada por el presente convenio.

Las empresas afectadas por el presente convenio no contratarán funcionarios/asen activo ni jubilados/as. A los/las Representantes de las personas trabajadoras se les entregará una copia de los contratos laborales que suscriban durante la vigencia del presente Convenio.

De la totalidad de las personas trabajadoras que presten sus servicios en las Empresas afectadas por el presente Convenio, serán fijas, como mínimo, el 60% de los mismos en cómputo anual.

Las Empresas notificarán periódicamente a los Representantes Legales de las personas trabajadoras o publicarán en el tablón de anuncios (en defecto de estos) la relación de las personas trabajadoras que conforman la plantilla y quiénes son las fijas. En el caso de no cumplirse estos requisitos, serán las personas trabajadoras que más tiempo llevan en cada Empresa, no siendo fijas, lo que computen a efectos de completar dicho porcentaje de fijas.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 10 - INCAPACIDAD TEMPORAL

El personal afectado por el presente Convenio percibirá el complemento sobre el I.T. de la Empresa, si a ello tuviere derecho, hasta completar el 100% del salario íntegro y, en su caso, con los aumentos de antigüedad, incluidas las pagas extraordinarias, a partir de los siete días de I.T. cualquiera que fuera su causa, excepto por motivos de hospitalización o accidente laboral, en que lo percibirá desde el primer día, incluso en el caso de que hubiese sido sustituido/a.

ARTÍCULO 11 - REVISIÓN MÉDICA

Se ajustará a la legislación laboral vigente, referente a Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 12 - GRUPOS Y CATEGORÍAS

GRUPO I

Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional. Así como funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

Área funcional I

- Jefe/a de Personal, Compras o Encargado/a General - Es quien está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.
Realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.
Quien está al frente de un Establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de éstas.
- Jefe/a de Sucursal o Almacén - Máximo/a responsable de una tienda, cuando se trata de superficies pequeñas o medianas. Supervisa el funcionamiento del establecimiento en su vertiente de aprovisionamiento comercial y administrativa. Quien está al frente de un almacén , teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida y la distribución a las secciones y sucursales, así como el cumplimiento de los pedidos
- Encargado/a de Establecimiento - Está al frente de un centro de trabajo de la empresa y dirige operativamente el mismo.

Área funcional II

- Viajante - Es el empleado/a que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

- Jefe/a de Sección o Grupo - Es responsable de las ventas y margen de una sección o subsección de la tienda, mediante la aplicación de las políticas comerciales definidas en el correspondiente sector, en el ámbito de oferta, gestión comercial, atención al cliente y venta.

Área funcional III

- Jefe/a Administrativo/a - Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de una Empresa.
- Jefe/a de Sección Administrativo - Es quien lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa de los empleados a sus órdenes.
- Contable
- Cajero/a - Realiza los cobros de las mercancías o abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras. Controla la salida del público a través de su zona de trabajo y mantiene su puesto y área adyacente en óptimas condiciones de orden y limpieza. Realiza el arqueo y procede al control de los cobros.

Área funcional IV

- Jefe/a de Sección o de Servicios - Está al frente de una sección de la Empresa con mando directo del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección, y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.
- Escaparatista - Organiza los escaparates, de acuerdo con las campañas de promoción y venta de cada temporada. Se ocupa así mismo de los elementos interiores de presentación: expositores, maniqués y soportes similares.
- Cortador/a - Quién con los útiles precisos, realiza los cortes de los materiales o prendas a medida y/o en serie.

GRUPO II

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que implican responsabilidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa

Área funcional I

- Dependiente/a Mayor - Quien realiza las mismas funciones que el/la dependiente/a, con un alto grado de conocimiento y experiencia adquirida tras ocho años de permanencia en la empresa durante los cuales haya tenido reconocida la categoría de dependiente/a. Ostenta puesto jerárquico entre Jefe/a de Sección y Dependiente/a, asumiendo la formación práctica y apoyo tanto de ayudantes, como de dependientes/as.
- Dependiente/a - Quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes en su uso. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido oportuno, así como a su etiquetado, orden y colocación. Colabora en el control de las ventas y surtido.

Área funcional II

- Secretario/a - Quien está a las órdenes inmediatas del Director/a, de los jefes/as de división, de compra y venta y realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierta entrevistas, etc.
- Oficial Administrativo/a y/o Oficial de Máquinas - Quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de la correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración estadística, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidades, etc.

Área funcional III

- Profesional de Oficio - Quien ejecuta las tareas propias de un oficio en cualquiera de sus categorías: Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª y Ayudante.
- Conductor/a - Quien transporta los artículos desde el establecimiento al domicilio de los clientes, o desde el almacén a los centros de despacho. En función del artículo que se trate, puede intervenir en la instalación, montaje o puesta en funcionamiento de los mismos.
- Mozo/a Especializado/a - Quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados, que sin constituir un oficio, ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: embalaje, peso y reparto de mercancías y otros semejantes.
- Telefonista - Es quien atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

GRUPO III

Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un/a responsable superior jerárquico.

Área funcional I

- Ayudante - Quien auxilia a los dependientes/as, montadores/as o cortadores/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Área funcional II

- Auxiliar administrativo/a - Quien auxilia a los Jefes/as y Oficiales administrativos en sus funciones propias de éstos.
- Auxiliar de Caja- Quien auxilia al Cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier función semejante

Área funcional III

- Ayudante de Cortador/a - Quien auxilia al cortador/a facilitándole la labor en sus funciones propias.
- Mozo/a - Quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares, que exigen predominantemente, esfuerzo muscular.

Área funcional IV

- Vigilante
- Personal de Limpieza - Quien realiza la limpieza general de la Empresa o Centro de Trabajo.

GRUPO IV

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional.

- Aspirante de 16 y 17 años - Es la persona trabajadora, menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.
- Formación de primer año
- Formación de segundo año

La polivalencia sólo se podrá realizar en cada grupo, dentro de la misma área funcional.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13 - INCREMENTO SALARIAL

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, que son las siguientes:

Año 2021: incremento del 3% sobre los salarios actualizados de 2020, sin atrasos.

Año 2022: incremento del 3'5% sobre los salarios actualizados de 2021, con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2022. En caso de que el IPC real a 31 de diciembre superase el incremento pactado, se acuerda un incremento adicional en lo que se supere hasta el 1%, que se aplicará a tablas y será abonado a la finalización de vigencia de este Convenio.

Año 2023: incremento del 4% sobre los salarios actualizados de 2022, con efectos desde el 1 de enero de 2023. En caso de que el IPC real a 31 de diciembre superase el incremento pactado, se acuerda un incremento adicional en lo que se supere hasta el 1%, que se aplicará a tablas y será abonado a la finalización de vigencia de este Convenio.

Año 2024: incremento del 2% sobre los salarios actualizados de 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2024. En caso de que el IPC real a 31 de diciembre superase el incremento pactado, se acuerda un incremento adicional en lo que se supere hasta el 1%, que se aplicará a tablas y será abonado a la finalización de vigencia de este Convenio.

En todo caso se garantiza que si el IPC de cualquier año resultase inferior a la subida pactada, se perciba dicha subida.

Todos los conceptos salariales serán revalorizados en los mismos términos que el salario base para cada uno de los años.

Los atrasos derivados de la firma del convenio se harán efectivos en el plazo de un mes desde la publicación en el BOC.

ARTÍCULO 14 - SALARIO-HORA INDIVIDUAL

Será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{SALARIO BASE} + \text{COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD}) \times 15}{\text{JORNADA ANUAL}}$$

ARTÍCULO 15 - COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio que a 31 de Agosto de 1996 percibían el concepto de antigüedad (cuatrienios a razón del 5% del salario base, más la parte proporcional del tiempo transcurrido desde que se consolidó el último cuatrienio hasta el citado 31 de agosto de 1996) y que ha sido convertido en Complemento Personal de Antigüedad e incrementado en los años posteriores al citado, serán revalorizados en los mismo términos y porcentajes que las tablas salariales.

Este Complemento Personal de Antigüedad Consolidado no será objeto de compensación, ni de absorción y será la base de cálculo de dicho concepto para el futuro.

Las personas trabajadoras que no tuvieran generado cuatrienio alguno al 31 de Agosto de 1996 así como todas las personas trabajadoras contratadas desde la citada fecha percibirán en concepto de Complemento Personal Consolidado (CPC), que no será objeto de compensación ni de absorción, y será revalorizado en los mismos términos y porcentajes que las tablas salariales:

Complemento Personal Consolidado				
Año	2021	2022	2023	2024
Cantidad	24'54€	25'40€	26'42€	26'95€

El complemento Personal Consolidado (CPC) no se devengará en las pagas extraordinarias.

El citado complemento, comenzó a devengarse el 1 de Septiembre de 1996, sustituyendo a la antigüedad.

ARTÍCULO 16 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio, serán de beneficios, julio y navidad, equivalentes a una mensualidad del salario base más antigüedad, si la hubiere, del salario pactado en Convenio.

Se abonarán en las siguientes fechas:

Beneficios, dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

Julio, el día 15 del mismo mes.

Navidad, el día 15 de Diciembre.

El importe de las gratificaciones de Julio y Navidad estarán en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 17 - GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditativos ante su Empresa de una o más lenguas de idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento le fuese requerido y pactado por su Empresa, percibirán un aumento del 10% de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

ARTÍCULO 18 - GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES

El personal que no estando clasificado como Escaparatista, realizara no obstante, con carácter normal la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

Los cajeros/as, cobradores/as, etc., en el desempeño de su función, no tendrán responsabilidad alguna, salvo negligencia demostrada.

ARTÍCULO 19 - DIETAS Y VIAJES

Se establecen como gastos de la Empresa los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje, que se asignarán con acuerdo de las partes y presentando siempre los gastos habidos en la factura, así como aquellos que no son posibles la presentación de las facturas para la justificación de gastos.

ARTÍCULO 20 - PRENDAS DE TRABAJO

Todo el personal percibirá una cantidad económica anual, dependiendo de la entrega o no de uniforme de trabajo, incrementada en los mismos términos que las tablas:

Año	Entregado uniforme	No entregado uniforme
2021	190'20 €	444'29 €
2022	196'86 €	459'84€
2023	204'73 €	478'23 €
2024	208'83 €	487'80 €

El uniforme de verano se entregará entre los meses de Enero y Junio y el de invierno de Julio a Septiembre y, así mismo, las cantidades correspondientes. Las cantidades económicas mencionadas serán totales al año, pudiéndose abonar optativamente en dos mitades, dentro de cada uno de los periodos también especificados, caso de no entregarse el uniforme.

ARTÍCULO 21 – NOCTURNIDAD

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral entre las 22:00 h. y las 09:00 h. percibirán un incremento del 25% sobre su precio de hora ordinaria, y proporcionalmente al tiempo trabajado. Las plantillas de centros de trabajo radicados en centros comerciales percibirán este incremento en horario de 23:00 h. a 09:00 h.

ARTÍCULO 22 – COMISIÓN “ON-LINE”

Las personas trabajadoras que perciban cantidades económicas en concepto de comisión por venta, y realicen la gestión propia de la venta realizada mediante medios telemáticos (entendida como tal la “venta on-line” y asimilables), percibirán como mínimo la misma cantidad que en la venta presencial. Para ello será tenida en cuenta la fecha gestión física del pedido, nunca la fecha de solicitud del mismo.

ARTÍCULO 23 - AYUDAS POR JUBILACIÓN

Al producirse la jubilación de una persona trabajadora con más de 20 años de servicio en la Empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto le vengán realizando las Empresas. Las empresas afectadas se comprometen a garantizar a sus plantillas la citada mensualidad mediante una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros.

ARTÍCULO 24 - AYUDAS POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora con un año, al menos, perteneciendo a la Empresa, queda obligada ésta a satisfacer a sus derechohabientes del importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última a la que la persona trabajadora percibiere, incrementada por todos los emolumentos inherentes a la misma. Las empresas afectadas se comprometen a garantizar a sus plantillas las citadas mensualidades mediante una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros.

ARTÍCULO 25 - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio, podrán inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 26 - JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de 1.796 en el año 2021, 1.794 en el año 2022, y 1.792 a partir del 2023.

Para la distribución de estas horas la jornada semanal será de cuarenta horas (40).

Dicha jornada laboral se distribuirá entre las 9,15 horas y las 20 horas, excepto sábados, que será entre las 9,45 horas y las 13,30horas. Las personas trabajadoras dispondrán de 2,30 horas, como mínimo, de descanso entre la jornada de mañana y tarde.

Las empresas previo acuerdo con sus personas trabajadoras, podrán ampliar la jornada laboral hasta las 20:30 horas, retrasando su hora de incorporación al trabajo por la mañana y/o por la tarde en dicha media hora.

No se considerará motivo de sanción el negarse a ampliar la jornada hasta las 20:30 horas.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

Se estipula el descanso semanal de los sábados por la tarde, Domingos y Festivos, excepto los tres últimos sábados hábiles del mes de Diciembre y el primer sábado hábil de Enero que serán sustituidos por medio día de descanso en la misma semana. Los dos últimos sábados del mes de Diciembre serán trabajados por el 50% de la plantilla y el descanso, respectivamente, un 50% lo disfrutará el día 24 y el otro 50% el día 31 del mismo mes.

De mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora se podrá establecer, el trabajo la tarde de los sábados. Este acuerdo será puesto en conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio previa a su efectividad. Por la prestación de este trabajo la tarde de los sábados, incluidos los de Diciembre y Enero, se establece la siguiente compensación mínima: descanso de un día completo rotativo a la semana además del domingo y una compensación económica para las personas trabajadoras por cada sábado por la tarde:

Año	Tiempo completo	Tiempo parcial	Aprendices
2021	9'06 €	11'47 €	8'23 €
2022	9'38 €	11,88 €	8'52 €
2023	9'76 €	12'35 €	8'86 €
2024	9,95 €	12'60 €	9'04 €

El descanso del día rotativo supondrá la reducción de la jornada semanal en el mismo número de horas que se realizaría en dicho día. La jornada será como máximo de 36 h 30 m a la semana. Igualmente se reducirá en el mismo porcentaje la jornada anual.

No se considerará motivo de sanción el negarse al reparto de la jornada del sábado por la tarde.

Cuando el día de descanso coincida con festivo dicho día se recuperará en las dos semanas siguientes.

Los y las menores de 18 años descansarán dos días consecutivos a la semana.

Previo pacto voluntario en las Empresas, entre cada persona trabajadora y aquellas, se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, las personas trabajadoras tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo, de los citados, que trabajen: un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

Además del descanso alternativo, cada persona trabajadora percibirá un complemento de "Trabajo en Festivo" en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este Complemento tendrá un importe equivalente al 175% del Salario día de cada persona trabajadora, incluyendo en éste la totalidad de las retribuciones (salario base, complemento personal de antigüedad y pagas extraordinarias).

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que las personas trabajadoras, en las distintas Empresas, vengán percibiendo por las mismas circunstancias.

Registro horario

Se ajustará a la legislación vigente (RDL 8/2019).

Las personas trabajadoras deberán tener una copia, como mínimo mensual de su registro horario firmado por ambas partes.

ARTÍCULO 27 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo el criterio anterior, se recomienda en cada Empresa que se analice conjuntamente, entre los/las representantes de las personas trabajadoras y la Empresa, las posibilidades de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas en función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia.

Sólo se realizarán horas extraordinarias en los siguientes casos:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes, así como en caso de riesgo de materias primas: Realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de que se trata: Mantenimiento siempre que no se pueda sustituir por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la Empresa informará semanalmente al Comité de Empresa, a los/las Delegados/as de Personal, y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información, y de los criterios arriba señalados, la Empresa y los/las representantes legales de las personas trabajadoras, determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se contabilizarán semanalmente, entregando a la persona trabajadora copia-resumen en la parte correspondiente.

El salario-hora que resulte de la aplicación del Art. 14 del presente Convenio servirá de base para calcular el importe de las horas extraordinarias. El incremento a aplicar sobre el salario-hora para el pago de las horas extraordinarias es el siguiente:

La hora normal más el 100% en las horas extraordinarias de días laborales, y la hora normal más el 200% en las horas extraordinarias de Domingos y Festivos.

ARTÍCULO 28 - VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborales. Se disfrutarán 15 días, como mínimo, entre el 15 de Mayo y el 30 de Septiembre, quedando los restantes a elección de la empresa. En caso de no disfrutarse los 15 días de verano de mutuo acuerdo con la Empresa, además de su disfrute en otro período, se percibirá en bolsa equivalente a:

Año	Cantidad
2021	403'90 €
2022	418'04 €
2023	434'76 €
2024	443'46 €

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en verano. En el periodo de las vacaciones se percibirán todos los puntos tratados en el presente Convenio, sin discriminación alguna.

Cada persona trabajadora podrá, previa comunicación a la empresa durante el período de elaboración del calendario laboral anual del año siguiente, segregar un día de sus vacaciones anuales para disponer de él como un día (1) de licencia retribuida para Asuntos Propios. Dicha licencia no podrá ser disfrutada por más del 10% de la plantilla de la empresa el mismo día.

ARTÍCULO 29 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se concederán:

Veinte días (20) de permiso retribuido con el abono del salario real por matrimonio de la persona trabajadora, pudiéndose unir con el periodo de vacaciones, de acuerdo con las partes.

Cinco días (5) en caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, independientemente del lugar de rehabilitación, del cónyuge o hijos/as.

Tres días (3) en caso de nacimiento de hijo/a. Un día más en el supuesto de que la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento.

Cuatro días (4) consecutivos en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, independientemente del lugar de rehabilitación, de los padres consanguíneos o de afinidad. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización podrá producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

Dos días (2) consecutivos en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de dos días más si es superior a 200 Km. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización podrá producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

Un día (1) por traslado de domicilio habitual.

Un día (1) en los casos de boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día (1) por fallecimiento de parientes de tercer grado.

18 horas al año, con presentación de justificante para la asistencia al médico de la persona trabajadora o de parientes de primer grado

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividir dicho periodo en dos fracciones, asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquel.

Estas licencias tendrán la misma efectividad en los casos precisos, tanto para parejas de “derecho” como de “hecho”, siempre que esta circunstancia se acredite.

En los casos de fallecimiento, hospitalización e intervención quirúrgica, la licencia empezará a disfrutarse a partir del primer día laborable posterior al hecho causante, y con posibilidad de hacerlo de manera discontinua en caso de hospitalización mientras dure esta.

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 30 - JUBILACIÓN ANTICIPADA

Cuando se produzcan jubilaciones anticipadas de personas trabajadoras en el ámbito del presente Convenio, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente, las empresas simultáneamente contratarán personas en busca del primer empleo o perceptores del Seguro de Desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas y contrato de la misma naturaleza de los que se sustituyen.

ARTÍCULO 31 - JUBILACION PARCIAL

Cuando una persona trabajadora se jubile parcialmente se podrá cubrir con otra de la empresa, y simultáneamente se contratará una persona trabajadora desempleada con el fin de cubrir la vacante que se produce en la categoría de la persona promocionada o ascendida.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

ARTÍCULO 32 - LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

Junto con la entrega del documento que pone fin a la relación laboral, se acompañará la propuesta de finiquito y liquidación para la supervisión de sus representantes sindicales, Central Sindical u Organismo Oficial competente.

Los finiquitos recogerán los atrasos motivados por la posible revisión salarial prevista en el presente Convenio Colectivo.

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 33 - GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS/LAS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa; sobre la situación de la producción y venta de la Entidad; sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.
- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y en caso de que la Empresa revista la forma jurídica de Sociedad por acciones o participaciones, los mismos documentos que dan a conocer a sus socios y socias, y en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario/a de las decisiones adoptadas por éste/a sobre la base de las siguientes cuestiones:
 - 1.- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - 2.- Implantación o rescisión de los sistemas de organización y control del trabajo.
 - 3.- Reducción de jornada, así como de traslado total o parcial de las instalaciones.
 - 4.- Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y trabajo.
 - Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status jurídico” de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación laboral.
 - Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ejercer una labor de:

1. Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el/la Empresario/a y los Organismos y Tribunales competentes.
 2. Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en esta Orden en el Art. 19 del Estatuto de los trabajadores.
- Participar como se determina por el Convenio Colectivo en las gestiones de Obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de sus personas trabajadoras o de sus familiares.
 - Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.
 - Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en el Art. Presente en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en los temas laborales.
 - Los informes que debe emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.
 - Se reconocerá al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de pertenecer al Comité de Empresa en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
 - En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera de distinto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
 - Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:
1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídas aparte del/la interesado/a el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal.
 2. Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas.

3. No ser despedidos/as ni sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones ni durante el año siguiente a la expiración del mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su función.
4. Expresar colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en materia concerniente a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
5. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los/las miembros del Comité o Delegados/as de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores.....	15 horas.
De 101 a 250 trabajadores.....	20 horas.
De 251 a 500 trabajadores.....	30 horas.
De 501 a 750 trabajadores.....	40 horas.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos u otras Entidades de formación.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para asistencia a Cursos de Formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical convoque a los representantes sindicales de las personas trabajadoras, lo comunique a la Empresa en la que presten sus servicios con una antelación de al menos 48 horas.

En cualquier caso todas las ausencias de los/las representantes de las personas trabajadoras para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el Sector de que se trate, haciendo constar la hora de comienzo y finalización de la gestión. Las ausencias que no reúnan estos requisitos no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

ARTÍCULO 34 - ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

Podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencias para asuntos sindicales de los distintos miembros de Comités o Delegados/as de Personal.

ARTÍCULO 35 - EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

Se estará a lo dispuesto en el Art. 9º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 36 - FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio, quedando facultada la Comisión Paritaria Mixta para el desarrollo de cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

ARTÍCULO 37 - CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Las empresas concederán permisos a sus personas trabajadoras, uno por cada centro de trabajo, para que asistan a cursos de formación profesional propios de la actividad textil, consistentes en dos horas diarias como máximo siempre que este tiempo coincida con el horario de trabajo y con una duración máxima de 60 horas anuales.

En lo no previsto en el presente se estará a lo dispuesto en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, sobre formación profesional de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 38 - COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Se constituye una Comisión Paritaria formada por la parte social tres (3) miembros de la FeSMC-UGT y tres (3) miembros de la Federación de Servicios de CC.OO, y por la parte empresarial, 3 miembros de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y 3 miembros de la Asociación de Comercio Textil de Cantabria (ACOTEX), fijándose como domicilio de la misma en la C/ Cervantes, nº 7 – 1º Izqda. de Santander.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y se convocará por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente el orden del día.

En sus reuniones actuará como Secretario/a un/a vocal de la Comisión, nombrado/a para cada reunión. Será Presidente/a alternativamente, una vez entre los/las representantes sindicales, y otra, entre los/las representantes empresariales.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas, previsto en el art.23, para darle traslado a la parte social, y que ésta actúe, si lo estima conveniente.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria transcurridos 15 días hábiles, desde la reunión que se convoque para resolver en la misma, las cuestiones que se le planteen dentro de sus competencias, las partes deberán acudir en procedimiento de mediación ante el ORECLA, incluyendo el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje voluntario.

En este supuesto se aplicará el procedimiento establecido para el arbitraje voluntario que se regule en el reglamento de funcionamiento de este Órgano extrajudicial, según lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional vigente o que se suscriba en un futuro.

ARTÍCULO 39 - SUBROGACIÓN DE LA EMPRESA

El cambio de titularidad en la Empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo/a empresario/a subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos “Inter. Vivos”, el cedente y en su defecto el cesionario/a, estarán obligados a notificar dicho cambio a las personas trabajadoras de la Empresa cedida y a sus representantes, respondiendo ambos solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El/la cedente y cesionario/a responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

ARTÍCULO 40 - FALTAS Y SANCIONES

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de sustitución de la Ordenanza del Comercio.

ARTÍCULO 41 - ÓRGANO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes en representación de las personas trabajadoras y de las empresas incluidos en el ámbito subjetivo de este Convenio, se someten expresamente a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales.

ARTÍCULO 42 – DESCONEXIÓN DIGITAL

La desconexión digital en la empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono....etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad acordada con la empresa en función de su cargo.

ARTÍCULO 43 – IGUALDAD

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

a) Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

b) Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

c) Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

d) Medidas de igualdad:

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine la legislación laboral.
- Las empresas están obligadas a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los/las representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los/las representantes de las personas trabajadoras contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Protección de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:

- derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 Y 902/2020 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece

Protección de la vida familiar

- Riesgo en el embarazo
- Maternidad
- Lactancia
- Suspensión del contrato por maternidad o adopción
- Nacimientos prematuros
- Reducciones de jornada por guarda legal

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Con respecto a lo establecido en el Art.24 del presente Convenio, referente al reparto de la jornada, en las zonas y localidades de la región, de acuerdo con los intereses generales y necesidades de los consumidores, se podrá modificar el horario de entrada y de salida en media hora, previa conformidad de la Comisión Paritaria Mixta del Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Este Convenio será de aplicación desde el momento de su firma por la Comisión Negociadora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las empresas comprendidas en el presente Convenio, que realicen su actividad en Centros Comerciales y que se vean obligados a la realización de los horarios propios de dicho centro, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral a los horarios exigidos en el Centro Comercial, previa comunicación a la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 215

TABLAS SALARIALES

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2021	2022	2023	2024
GRUPO I				
AREA I				
JEFE/A DE PERSONAL, COMPRAS O ENCARGADO/A	1.528'96 €	1.582'48 €	1.645'78 €	1.678'69 €
JEFE/A DE SUCURSAL O ALMACEN	1.379'14 €	1.427'41 €	1.484'50 €	1.514'19 €
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.252'05 €	1.295'87 €	1.347'70 €	1.374'66 €
AREA II				
VIAJANTE	1.207'28 €	1.249'54 €	1.299'52 €	1.325'51 €
JEFE/A DE SECCIÓN O GRUPO	1.304'02 €	1.349'66 €	1.403'65 €	1.431'72 €
AREA III				
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.424'47 €	1.474'33 €	1.533'30 €	1.563'96 €
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	1.334'49 €	1.381'20 €	1.436'44 €	1.465'17 €
CONTABLE	1.207'28 €	1.249'54 €	1.299'52 €	1.325'51 €
CAJERO/A	1.207'28 €	1.249'54 €	1.299'52 €	1.325'51 €
AREA IV				
JEFE/A DE SECCIÓN O DE SERVICIOS	1.304'99 €	1.350'66 €	1.404'69 €	1.432'78 €
ESCAPARATISTA	1.334'49 €	1.381'20 €	1.436'44 €	1.465'17 €
CORTADORA/A	1.192'36 €	1.234'09 €	1.283'45 €	1.309'12 €
GRUPO II				
AREA I				
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.275'16 €	1.319'79 €	1.372'58 €	1.400'03 €
DEPENDIENTE/A	1.159'18 €	1.199'75 €	1.247'74 €	1.272'70 €
AREA II				
SECRETARIO/A	1.170'23 €	1.211'19 €	1.259'64 €	1.284'83 €
OFICIAL ADTVO Y/O OFICIAL DE MÁQUINAS	1.159'18 €	1.199'75 €	1.247'74 €	1.272'70 €
AREA III				
PROFESIONAL OFICIO / CONDUCTOR/A	1.057'33 €	1.094'33 €	1.138'11 €	1.160'87 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1.030'37 €	1.066'43 €	1.109'09 €	1.131'27 €
TELEFONISTA	968'64 €	1.002'55 €	1.042'65 €	1.063'50 €
GRUPO III				
AREA I				
AYUDANTE	961'33 €	994'98 €	1.034'78 €	1.055'47 €
AREA II				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.030'37 €	1.066'43 €	1.109'09 €	1.131'27 €
AUXILIAR DE CAJA	968'64 €	1.002'55 €	1.042'65 €	1.063'50 €
AREA III				
AYUDANTE DE CORTADOR/A	1.120'56 €	1.159'77 €	1.206'17 €	1.230'29 €
MOZO/A	961'33 €	994'98 €	1.034'78 €	1.055'47 €
AREA IV				
VIGILANTE	961'33 €	994'98 €	1.034'78 €	1.055'47 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	961'33 €	994'98 €	1.034'78 €	1.055'47 €
GRUPO IV				
ASPIRANTE DE 16 y 17 AÑOS	961'33 €	994'98 €	1.034'78 €	1.055'47 €
FORMACIÓN DE PRIMER AÑO	65% de categoría + 15% formación = 80% categoría			
FORMACIÓN DE SEGUNDO AÑO	85% de categoría + 15% formación = 100% categoría			

29

Santander, 4 de noviembre de 2022.
El jefe del Servicio de Mantenimiento y Artes Gráficas,
Ángel Rioz Crespo.

2022/8502

CVE-2022-8502