



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo sectorial de Comercio Textil de Bizkaia (código convenio 48000595011982).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 21 de junio de 2023 por la representación patronal y la representación sindical del sector.

*Fundamentos de derecho*

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

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 11 de agosto de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO TEXTIL DE BIZKAIA  
AÑOS 2023-2026****CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.— *Ámbito funcional, territorial y personal***

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las empresas de Comercio Textil de la provincia de Vizcaya, y en aquellas en que, aun interviniendo otra u otras actividades, la textil sea la que predomine.

Regirá igualmente para todas aquellas empresas que, reuniendo tales condiciones, se establezcan en el futuro dentro de la vigencia del presente Convenio.

Se regirán por el presente Convenio, las relaciones laborales de todo el personal perteneciente a la plantilla de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, tanto si se realiza una función técnica o administrativa, como si sólo presta su esfuerzo físico o de atención de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal.

**Artículo 2.— *Vigencia***

El período de vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, desplegando efectos a partir de su publicación salvo en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa. Se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2026.

**Artículo 2.bis.— *Vigencia provisional 36 meses de ultraactividad (2027-2029)***

Si existiera convenio colectivo de ámbito superior. En lo que afecta a la vigencia del convenio y teniendo en cuenta que el artículo 86.1 del ET establece que corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios y que el artículo 86.3 establece que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio, a tales efectos exclusivamente se entenderá por ámbito superior la existencia de otro convenio colectivo, provincial o autonómico, de carácter estatutario del mismo ámbito funcional del convenio cuya vigencia finaliza.

En caso de inexistencia de ámbito superior transcurridos los 36 meses anteriores, y salvo que las partes negociadoras acuerden otra cosa, el convenio colectivo seguirá vigente, bien hasta que las partes firmen un nuevo convenio colectivo o bien hasta la existencia de otro convenio colectivo que puede denominarse de ámbito superior conforme a lo estipulado en el párrafo anterior. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con respecto al plus online que perderá vigencia en la fecha establecida sin que su contenido este afectado posteriormente por la vigencia provisional en ultraactividad.

**Artículo 3.— *Condiciones más beneficiosas***

Sin perjuicio de lo dispuesto legalmente y en el presente convenio colectivo, todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimos por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquél personal que viniese disfrutándolas.

**CAPÍTULO II****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 4.— *Clasificación del personal***

La clasificación del personal queda establecida, tal y como señala la Ordenanza de trabajo del Comercio en los términos aplicables conforme a la Disposición Transitoria, y de acuerdo con la actividad de las empresas y según las funciones específicas del per-



sonal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en los Anexos del presente Convenio.

CAPÍTULO III  
**CONTRATACIÓN**

**Artículo 5***Contrato de formación en alternancia*

- a) El contrato de formación en alternancia se regulará conforme a lo dispuesto por la normativa vigente en cada momento.
- b) La retribución de los contratos para la formación será la fijada en las tablas salariales del Convenio en proporción al tiempo efectivo de trabajo en la empresa, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del ET.
- c) El número máximo de personas con este contrato por centro de trabajo que las empresas pueden contratar, excluidos los minusválidos, no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:
  - Hasta cinco trabajadores: uno.
  - De seis a 10 trabajadores: dos.
  - De 11 a 25 trabajadores: tres.
  - De 26 a 40 trabajadores: cuatro.
  - De 41 a 50 trabajadores: cinco.
  - De 51 a 100 trabajadores: ocho.
  - De 101 a 250 trabajadores: 10 o el 8 por 100 de la plantilla.
  - De 251 a 500 trabajadores: 20 o el 6 por 100 de la plantilla.
  - Más de 500 trabajadores: 30 o el 4 por 100 de la plantilla.Para determinar la plantilla del personal no se computará al vinculado a la empresa por un contrato de formación en alternancia.
- d) No podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de mozo, personal de limpieza y auxiliar de caja, excepto que para los mismos se establezca el certificado de profesionalidad con los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional establecidos.

*Contrato a tiempo parcial*

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores/as que presten sus servicios regularmente será de 20 horas de promedio semanales o de promedio en cómputo anual.

El trabajador/a podrá acordar una jornada inferior con el empresario si el motivo es la conciliación de la vida laboral y personal o por motivos formativos.

Se exceptúan de lo anterior: 1) el contrato de relevo; 2) los contratos para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo y 3) aquellos contratos a tiempo parcial que respondan a una necesidad puntual de carácter imprevisible de duración inferior a una semana.

Respecto del régimen de horas complementarias se establece que:

- a) Las horas complementarias que se recogen en pacto específico no podrán superar el 45% de las horas ordinarias contratadas.
- b) Las horas complementarias voluntarias no podrán exceder el 20% de las horas ordinarias contratadas.



- c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el 30% de las horas complementarias efectivamente realizadas cada dos años, a partir de la firma del convenio colectivo.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas en la sustitución temporal de otros compañeros de trabajo por motivos tales como vacaciones, licencias, Incapacidad temporal y cualesquiera otras situaciones en las que se utilicen para sustituir temporalmente respecto a quienes existe obligación de reserva para la empresa.

La comisión Paritaria realizará un seguimiento de la presente regulación acordada con respecto al Contrato a tiempo parcial para analizar su funcionamiento en las empresas.

#### **Artículo 6.— Periodo de prueba**

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse un período de prueba de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Personal Técnico Titulado de grado medio, superior y director: 6 meses.
- b) Resto de personal: 3 meses.
- c) Aprendices: 1 mes.

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

### CAPÍTULO IV

#### **TIEMPO DE TRABAJO. DESCANSOS. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 7.— Jornada laboral**

##### *Primero*

La jornada de trabajo anual efectiva para 2023 será de 1.735 horas anuales que equivalen a una media de 38 horas semanales en cómputo anual, siendo la jornada máxima semanal de 40 horas salvo pacto entre las partes. En el año 2024 la jornada anual será de 1.731 horas y en los años 2025 y 2026 será de 1.727 horas.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, el personal librará los sábados a la tarde.

Salvo pacto en contrario, el personal librará 4 sábados al año. Se aclara que no computarán como sábados de libranza los sábados incluidos en periodo vacacional.

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

##### *Segundo*

No obstante la jornada regulada en el apartado anterior, las empresas podrán también disponer de una bolsa de horas del 5% de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.

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

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

- a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.
- b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los



límites de 9 hora y 45 horas más de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.

- c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:
- Sobre los días laborables del calendario del trabajador.
  - Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

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

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

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

La presente regulación lo es sin perjuicio de los acuerdos sobre distribución irregular de jornada actualmente vigentes, que se respetarán en todos sus términos.

#### **Artículo 8. — *Calendario laboral***

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

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

#### **Artículo 9. — *Fiesta patronal***

Queda suprimida la de tal carácter, que venía celebrándose el día 4 de octubre. En compensación de dicha fiesta, el personal dispondrá de un día de licencia retribuida que podrá disfrutar cuando lo desee, debiendo comunicarlo a la empresa al menos con 48 horas de antelación, pudiendo coincidir en su disfrute en el mismo día como máximo un 10% de la plantilla, entendiéndose esta limitación en empresas con plantilla de menos de 10 personas, en el sentido de que al menos sea una persona la que tendría derecho al disfrute.

Este día podrá ser agregado, por opción de los trabajadores/ras a las vacaciones pactadas en este Convenio.

#### **Artículo 10. — *Vacaciones***

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Las vacaciones se comenzarán a disfrutar el primer día no festivo de la semana que no sea víspera de fiesta.

El período normal de vacaciones será de junio a septiembre. En caso de que por necesidad de la empresa no puedan disfrutarse la totalidad de las vacaciones en dichos períodos, se disfrutarán en los mismos necesariamente tres semanas, y el resto a voluntad de la empresa, estando obligada en éste caso a conceder cinco días naturales más de vacaciones.



El período de disfrute de vacaciones será rotativo. La empresa estará obligada a publicar el calendario de estas con 3 meses de antelación; el calendario será hecho, de acuerdo con el personal, oídos los representantes legales.

Cuando el personal cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

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

#### **Artículo 11.— Licencias**

Las empresas obligadas por éste Convenio, concederán a su personal las licencias retribuidas siguientes:

- a) 20 días en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) 6 días por fallecimiento del cónyuge o hijo/a. En estos días quedan incluidos el tiempo necesario para trámites oficiales, testamentaría, etc., siendo optativo del personal disponer los días de una sola vez o en días sueltos para resolver las necesidades derivadas de este hecho.
- c) 3 días en caso de nacimiento de hijo/a. Se aclara que en este supuesto corresponderá el permiso solo cuando el/la progenitor/a distinto de la madre biológica no solicite la prestación por nacimiento del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores que obliga a la suspensión de la relación laboral de forma inmediata al parto. En ese caso se computará desde el nacimiento.
- d) 3 días en caso de fallecimiento de padres, y 2 días en caso de fallecimiento de padres políticos.
- e) 4 días en caso de fallecimiento de padres y padres políticos fuera de la provincia.
- f) 2 días en caso de fallecimiento de abuelos/as; nietos/as o hermanos/as.
- g) 4 días en caso de enfermedad o accidente graves con intervención quirúrgica por estas circunstancias de padres, hijos/as y cónyuge.
- h) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) 3 días en caso de enfermedad o accidente graves con hospitalización de padres, hijos/as y cónyuge.
- j) 2 días en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización e intervención quirúrgica por estas circunstancias, de suegros/as.
- k) 2 días en caso de enfermedad o accidente graves, hospitalización, o intervención quirúrgica de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as consanguíneos o afines.
- l) 1 día en caso de intervención quirúrgica no grave, es decir, que no requiera hospitalización, de padres o hijos/as y cónyuge.
- m) 1 día por cambio de domicilio.
- n) 1 día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge. Cuando por tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, el permiso se ampliará en 1 día más, y si es más de 200 kms. otro día adicional más.
- ñ) En el caso de matrimonio de familiares políticos y de hasta tercer grado de consanguinidad, el personal dispondrá de 1 día de licencia no retribuida.
- o) Por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, se tendrá derecho a licencia con sueldo, el tiempo indispensable, demostrada la indudable necesidad y justificándolo adecuadamente.



- p) El permiso por lactancia establecido en el art.º 37, apdo. 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en 1 hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La persona trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.
- q) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras p) y q), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/ra, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.
- Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados o) y p) de este artículo serán resueltas conforme a la normativa vigente.
- r) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. De conformidad con el artículo 37.3 f) el mismo derecho se tendrá en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- s) El personal que esté realizando estudios en un Centro Oficial, tendrá garantizado los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que estos se celebren, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales.
- t) Las empresas vendrán obligadas a facilitar el permiso necesario para realizar el examen de obtención del carné de conducir, sin que tenga la obligación a retribuirlos.
- u) Se establece un permiso no retribuido de 15 días naturales, al personal que lo solicite, por motivos familiares graves, o asistencia a congresos o cursos.

Normas sobre el disfrute de las licencias.

— Los días se disfrutan de forma continuada.

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



- Se aclara que todos los plazos se computan de forma natural, si bien en el caso de que el día del hecho causante coincida en un día no laborable para la persona trabajadora según su calendario, el inicio del periodo se producirá el primer día siguiente laborable. Evidentemente y atendiendo a la naturaleza causal del permiso si el hecho causante se produce en vacaciones este resulta innecesario y por lo tanto no se acumula para después.
- En cualquier caso, las partes acuerdan que si aprobada la futura ley de familias o cualquier otra normativa sobrevenida a la firma del convenio se regulara una mayor duración para las personas trabajadoras que la establecida en el presente convenio se aplicará solo la más beneficiosa para el trabajador/a sin que en ningún caso se acumulen ambas.

**Artículo 12.—Excedencias y reserva de jornada original para el caso de que empresa y trabajador/a por motivos de conciliación acuerden una reducción de jornada para cuidado de hijos de 12, 13 y 14 años**

1.
  - a) El personal con antigüedad en la empresa, de al menos 1 año, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.
  - b) Si el período de excedencia que se solicitase fuera hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniere a sustituir al excedente.

Para poder optar a este derecho, la excedencia solicitada debe serlo por motivos familiares graves, estudios oficialmente reconocidos o cualquier causa importante para el personal.

2.
  - a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
  - b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2.º de este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

- 3.

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



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

CAPÍTULO IV  
**RÉGIMEN ECONÓMICO**

**Artículo 13.— *Conceptos retributivos***

*A. Conceptos salariales*

- I. Salario base de Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Retribuciones de Vacaciones.
- IV Gratificaciones extraordinarias.

*B. Conceptos extrasalariales*

- I. Plus familiar.
- II. Plus de distancia.
- III. Dietas, Viajes, Traslados.
- IV. Complemento I.T.
- V. Indemnización a la constancia

**Artículo 14.— *Salario y garantía de incremento salarial***

*Antecedentes*

El objetivo principal de las partes negociadoras con la firma del presente Capítulo es la actualización del Convenio Colectivo sectorial de Bizkaia de Comercio de Textil al año 2023 hasta el año 2026 en beneficio de los/las trabajadores/as y de las empresas del sector, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) La no actualización del contenido económico desde el año 2015 y las dificultades para el acuerdo en el proceso negociador sobre todo tras la Pandemia provocada por el COVID-19.
- b) Las distintas realidades afectadas por el convenio en función de distintos parámetros objetivos, como, por ejemplo, el tamaño de las empresas, la distinta incidencia de la venta por internet, la distinta situación económica de las empresas, etc.
- c) Entendiendo las partes negociadoras el presente convenio sectorial como el método de trabajo más apropiado para un buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales.
- d) Y con el objetivo de que el mismo no dificulte la viabilidad económica de las empresas a partir de su firma, ni el mantenimiento del empleo o su crecimiento si la coyuntura económica así lo permite.

Es por ello por lo que el régimen económico negociado constituye un todo orgánico e indivisible que únicamente tendrá efectos si se aplica en su integridad atendiendo a los distintos supuestos que contempla y si todos sus aspectos resultan aplicables tal y como han sido acordados. Es precisamente esta regulación diferenciada en algunos aspectos la que da equilibrio al presente Capítulo, además de posibilitar la firma del nuevo convenio colectivo sectorial para los años 2023-2026.

Si, por el contrario, alguno de los aspectos del Régimen Económico pactado se anulará en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo, este artículo quedará sin efecto en su totalidad y en ningún caso desplegarán efectos el resto de sus aspectos de una forma parcial o individualmente considerados, no siendo posible reclamar una parte de la regulación con base a la nulidad o anulabilidad de otra.



En este sentido y a fin de no perjudicar a los trabajadores y a las empresas afectadas, el resto de las materias incluidas en el presente Convenio Colectivo seguirán vigentes, con excepción del último párrafo del artículo correspondiente a la Cláusula de Descuelgue (artículo 36).

Sin perjuicio de ello, las partes negociadoras estarán obligadas a renegociar el Régimen económico en su totalidad y mientras tanto seguirán vigentes con carácter estatutario las condiciones económicas del ejercicio 2015.

#### *Condiciones económicas 2023-202*

Las condiciones económicas del referido período serán las siguientes. Se establecen los siguientes incrementos salariales:

#### *Año 2023*

Considerando la ausencia de tablas salariales desde el año 2015 se acuerda incrementar la tabla de dicho ejercicio en un 12% con efectos desde el 1 de abril de 2023.

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

#### *Complemento salarial extraordinario*

El trabajador/a que haya estado en la empresa desde el 1 de enero de 2016 hasta la fecha de firma del convenio colectivo y al que durante dicho periodo el empleador/a no le haya incrementado el salario al margen de las obligaciones establecidas en el convenio colectivo sectorial de Bizkaia 2009-2015 tendrá derecho a un complemento salarial extraordinario no consolidable por importe de 1.250€.

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

Se aclara que por incremento salarial al margen del convenio sectorial no se considerará el que estrictamente se deriva de la aplicación del artículo 16 «plus antigüedad» en el importe por cuatrienio establecidos en el anexo correspondiente. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera abonar una empresa sí se entiende por el contrario cantidad percibida al margen del convenio colectivo sectorial.

La finalidad del presente complemento es la de compensar a aquellas personas que actualmente están en la empresa y que desde la finalización de la vigencia pactada del convenio sectorial 2009-2015 (31 de diciembre de 2015) no han tenido incrementos salariales al margen de este, incluidas aquellas personas que habiendo ingresado en la empresa a partir de dicha fecha la empresa les ha aplicado estrictamente el convenio sectorial 2009-2015.

Por ello, no tendrán que abonar este complemento aquellas empresas que, mediante cualquier incremento salarial aplicado o pactado al margen del convenio sectorial 2009-2015 e independientemente de su denominación hubieran abonado a los/las trabajadores/as durante el referido periodo al menos una cantidad igual a los 1.250€ pactados, bien a través de anticipos a cuenta convenio, pluses voluntarios, integradas directamente en el salario base, etc. Si se hubiera abonado una cantidad inferior se abonará la diferencia.

En cualquier caso, se aclara que atendiendo a la finalidad del presente complemento en el supuesto de que alguna empresa, sumando todas las cantidades al margen del convenio percibidas durante el periodo referido como consecuencia de los incrementos aplicados, hubiera abonado una cantidad superior a los 1.250€, no procederá la devolución de cantidades.



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

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

#### *Año 2024*

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

#### *Año 2025*

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

#### *Año 2026*

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

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

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

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

#### *Anexos salariales y garantía de incremento salarial*

Los salarios y categorías profesionales para dichos años se recogen en el anexo salarial al convenio, que comprende salario anual, mensual y la garantía salarial mínima. Las garantías de incrementos salariales para todo el personal afectado por la misma será la establecida en la 3ª columna correspondiente del Anexo.

Dicha columna refleja el incremento mínimo resultante al aplicar los incrementos salariales pactados, garantizando a las personas trabajadoras con un salario superior al pactado en el convenio colectivo sectorial 2009-2015 un incremento equivalente a dicha cantidad, es decir, la misma que tiene una persona trabajadora cuyo salario es el pactado en el convenio.

#### *Absorción y compensación*

No obstante, se podrá hacer frente a los incrementos pactados con cualquier incremento salarial abonado por las empresas desde el 1 de enero de 2016 durante la ausencia de convenio independientemente de su denominación; bien a través de anticipos a cuenta convenio, pluses voluntarios, integrados directamente en el salario base, etc., o bien con un concepto salarial que sea anterior a esa fecha, pero en este último caso expresamente se tiene que haber pactado su naturaleza absorbible y compensable o haberse utilizado en otras ocasiones para absorber y compensar.

**Artículo 15.— Plus 20.30 horas (turnos)**

Las empresas que trabajen en régimen de turnos abonarán a las personas trabajadoras que presten servicios efectivamente en dicho régimen, un plus por hora trabajada de 6 euros por cada hora trabajada a partir de las 20:30 horas si la jornada se prolonga más de esa hora, o parte proporcional correspondiente a cada fracción de hora.

**Artículo 16.— Antigüedad**

El plus de antigüedad para el personal se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se pagará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios que pueda acumular el trabajador es ilimitado.
- c) La cuantía del cuatrienio, se establece en el 5% sobre el salario base del Convenio de su categoría profesional.
- d) El personal percibirá la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por el plus de antigüedad de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.
- e) La antigüedad se computará desde el ingreso del personal en la empresa.

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

- 1º. Salario base de Convenio.
- 2º. Antigüedad.
- 3º. Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras.

**Artículo 17.— Gratificaciones extraordinarias**

Las empresas abonarán, al personal afectado por el Convenio, tres gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en una mensualidad más antigüedad cada una de ellas, que se harán efectivas el 15 de marzo, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

**Artículo 18.— Plus de nocturnidad**

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 6:00 horas percibirá un plus salarial de 126,16 euros mensuales en 2023, 131,21 euros en 2024, 135,80 euros en 2025 y 139,19 euros en 2026.

Todo lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22:00 a 6:00 horas) se incorporará automáticamente ese nuevo horario al artículo.

**Artículo 19.— Plus de distancia**

En compensación de los gastos ocasionados por el personal en la utilización de medios de transportes públicos para acudir al trabajo, las empresas, abonarán su importe íntegro, estando obligadas a hacerlo, siempre y cuando el personal viva en un radio de más de 2 kilómetros del centro de trabajo, tomándose para ello la vía más corta desde el límite del casco de la población de residencia del personal, fijada por el Ayuntamiento respectivo. La compensación se aplicará a cuatro viajes, cuando se realicen por día de trabajo, siempre que se utilice autobús o tren.

**Artículo 20.— Complemento por incapacidad temporal**

En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias (incluidas pagas extraordinarias), hasta que el personal reciba íntegro el importe de sus retribuciones hasta el límite de 18 meses.



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

**Artículo 21.— Dietas y viajes**

El personal que viaje ocasionalmente fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone en concepto de dieta:

|              | 2023 (€) | 2024 (€) | 2025 (€) | 2026 (€) |
|--------------|----------|----------|----------|----------|
| Comida       | 13,70    | 14,25    | 14,74    | 15,11    |
| Cena         | 10,01    | 10,41    | 10,77    | 11,04    |
| Dormir       | 23,36    | 24,29    | 25,14    | 25,77    |
| Día completo | 47,08    | 48,96    | 50,68    | 51,94    |

**Artículo 22.— Traslado de empresa**

En el caso de que se diera traslado del centro de trabajo a distinta localidad, y se aleje al personal de su domicilio habitual, quedarán salvaguardados sus intereses, fundamentalmente en lo concerniente a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose para esta última la cantidad de 8,55 euros en 2023, 8,89 euros en 2024, 9,20 euros en 2025 y 9,43 euros en 2026.

**Artículo 23.— Movilidad geográfica**

La movilidad geográfica se efectuará con arreglo a los supuestos y procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

La compensación por gastos a que hace referencia el apartado 1, párrafo 4º del artº. 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya, comprenderá:

- Gastos de traslado: Se considerarán tales los de transporte de familiares que convivan con el personal trasladado y mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.
- Ayuda a vivienda: La empresa facilitará al personal vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonándole la diferencia justificada de renta en más, si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo y en el caso de que la vivienda fuese de su propiedad se calculará el valor en renta que corresponda para proceder de la forma indicada anteriormente.

**Artículo 24.— Plus venta por internet****24.1. Previo**

La presente regulación se acuerda con carácter adicional al incremento general pactado en el artículo 14 aplicado en las tablas salariales. Por ello, las partes acuerdan que para el abono del presente plus debe previamente existir en la empresa una situación económica positiva derivada de su actividad ordinaria (incluidas las ventas por internet), entendiéndose como situación económica positiva tener un EBITDA positivo en la sociedad en todos y en cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, la finalidad de esta regulación es también compensar en las empresas que por su tamaño tienen un volumen importante de venta por internet a aquellas personas que prestan servicios en tienda física por la mayor polivalencia adquirida en la realización de nuevas tareas derivadas de la venta a través de internet (entre otras, de manera enunciativa y no limitativa la gestión y entrega de pedidos, empaquetado, atención a devoluciones, utilización de tabletas electrónicas, teléfonos u otros dispositivos electrónicos del establecimiento para reclamar o realizar



el pedido del cliente, etc.). Se entiende como tienda física aquella dónde se produce la transacción económica de venta al por menor de manera directa al cliente.

Se regula igualmente de una forma temporal y limitada en el tiempo atendiendo a que, siendo un sector en continua evolución, cabe la posibilidad de que las empresas modifiquen los actuales sistemas de trabajo vinculados a la venta por internet de forma que las personas afectadas ya no presten simultáneamente las tareas vinculadas a la venta física y a la venta por internet y que el presente plus quede por tanto sin objeto. Quedan excluidos de la presente regulación, de manera expresa, los almacenes y/o centros logísticos de preparación y distribución y las personas que presten allí servicios.

De ahí que el presente artículo se aplique solo en el supuesto expuesto a continuación.

#### 24.2. *Ámbito funcional*

Se dirige a aquellas empresas y personas trabajadoras, ubicados y que presten servicios efectivos en tienda física, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo cuando concurren los siguientes requisitos (se tienen que cumplir todos cada uno de los años):

- a) Prestar servicios en empresas que den empleo mensualmente a más de 150 personas trabajadoras de plantilla, tomando para ello como fórmula de cálculo la media de los 12 meses del año anterior. A tal efecto se computarán solo las personas fijas de plantilla y las temporales contratadas por circunstancias de la producción, independientemente de que estén a tiempo completo o a tiempo parcial.
- b) Que la empresa venda mayoritariamente a través de tiendas físicas y conjuntamente a través de internet, para su disposición/devolución en tienda física y que la facturación derivada de las ventas por internet sin IVA de la empresa supere en el año 2023 el 10% de las ventas anuales totales también sin IVA (se entienden ventas totales a nivel nacional). Para los años 2024, 2025 y 2026 el porcentaje exigido para el devengo del plus será igualmente del 10%.
- c) Tener abierto en el territorio histórico de Bizkaia al menos un establecimiento comercial o tienda física de venta al público de al menos 4 trabajadores/as en el que el/la comprador/a final, además de comprar los productos físicamente, pueda realizar devoluciones y recoger productos adquiridos por internet y en el que el personal laboral del establecimiento físico de forma habitual prepare y entregue físicamente al cliente productos adquiridos por internet, desempeñando tanto las tareas derivadas de la venta por internet como el resto de tareas normales de venta directa en tienda.
- d) Tener una situación positiva en el sentido expuesto al inicio. Así, para percibir el plus en el mes de febrero de 2024 la empresa deberá haber tenido un EBITDA positivo en el año 2023; para percibirlo en el mes de febrero de 2025 en los años 2023 y 2024; para percibirlo en el mes de febrero de 2026 en los años 2023, 2024 y 2025 y para percibirlo en el mes de febrero de 2027 en los años 2023, 2024, 2025 y 2026.
- e) Que las personas trabajadoras afectadas por el plus se encuentren de alta en la empresa a fecha del cierre del ejercicio fiscal de cada empresa (que puede no coincidir con el año natural) durante el que se genera el plus.

#### 24.3. *Ámbito temporal 2023, 2024, 2025 y 2026*

El plus se abonará a partir del ejercicio 2024, siempre que las ventas por internet en el ejercicio 2023 hayan superado el 10% de las totales según el apartado b) anterior y de que se cumplan el resto de los requisitos establecidos en el resto de los apartados. En este caso se percibirá la cantidad establecida en el apartado 4.

De la misma forma se procederá en los años 2025, 2026 y 2027 con respecto a los años 2024, 2025 y 2026 según el porcentaje de venta por internet dispuesto en el apartado b) y de lo dispuesto en el resto de los apartados.



#### 24.4. *Ámbito personal*

Este plus salarial será abonado únicamente al personal del grupo II de la tabla salarial con la categoría de Ayudante/a, Dependiente/a o Dependiente/a mayor, siempre que adicionalmente a las tareas habituales vinculadas a la venta al público en tienda física, desarrollen efectivamente y de forma habitual las funciones descritas en el apartado c) del punto 1. Si la Empresa tuviera alguna otra categoría profesional distinta de las enunciadas pero que realizara igualmente las funciones citadas, además de las inherentes a la venta al público en tienda física, también percibirá dicho plus.

Se aclara que dicho plus no afectará a quienes desarrollen tareas vinculadas a la venta física y a la venta por internet, sean responsables o encargados/as de tienda independientemente de su categoría asignada y/o denominación utilizada (jefe/a, adjunto/a, primer/a o segundo/a encargado/a, etc.) y perciban por dicha responsabilidad un salario superior al establecido en el convenio colectivo al menos en la cuantía del plus. Tampoco se aplicará a aquellas personas contratadas por las empresas exclusivamente para la realización de tareas relacionadas con la venta a través de internet.

#### 24.5. *Cuantía del plus venta por internet y forma de abono*

Se percibirá en un pago único no consolidable en 2024, 2025, 2026 y 2027 en base a los ejercicios anteriores en las siguientes fechas de cada año y por los siguientes importes:

- En la nómina del mes de febrero de 2024 el correspondiente al año 2023 por importe de mil euros (1.000 euros).
- En la nómina del mes de febrero de 2025 el correspondiente al año 2024 por importe de mil cuarenta euros (1.040 euros).
- En la nómina del mes de febrero de 2026 el correspondiente al año 2025 por importe de mil setenta y cinco euros (1.075 euros).
- En la nómina del mes de febrero de 2027 el correspondiente al año 2026 por importe de mil cien euros (1.100 euros).

En el supuesto de que el ejercicio fiscal de la empresa no coincida con el del año natural y por lo tanto no se cierre en el mes de diciembre, el abono del plus se producirá en su caso en la nómina del segundo mes siguiente al cierre del ejercicio fiscal. Así, si por ejemplo el año fiscal de una empresa fuera desde abril de 2023 a marzo de 2024 el pago único se produciría en su caso en con la nómina mayo de 2024.

Dicho importe está considerado para una persona trabajadora a tiempo completo que preste servicios de forma continua durante todo el ejercicio, percibiéndose proporcionalmente en caso de que la prestación de servicios sea a tiempo parcial y/o discontinua en el ejercicio.

La empresa bien por decisión unilateral o por acuerdo podrá prorratear en 12 mensualidades las cantidades anuales anteriores, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en la presente regulación y de la vinculación de dichas cantidades al cumplimiento de los requisitos establecidos.

En todo caso, si una empresa afectada por el presente plus regulara o tuviera ya otras cantidades compensatorias de circunstancias similares a las expuestas en el presente artículo se aplicarán estas siempre y cuando sean de una cuantía superior. Si la cuantía percibida fuera inferior deberán abonar únicamente la diferencia. Esta posibilidad operaría independientemente de si las cantidades se abonan como un pago único anual o prorrateado en 12 mensualidades y estén o no condicionadas a los requisitos establecidos en el presente convenio, siempre que su abono esté relacionado con las circunstancias expuestas en el presente artículo.

#### 24.6. *Finalización de vigencia y vinculación a la totalidad*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo del convenio colectivo relativo a vigencia la presente regulación perderá vigencia en cualquier caso con fecha 28 de febrero de 2027



una vez vencida en su caso la obligación correspondiente al abono del cuarto año, no prorrogándose en ningún caso a partir de dicha fecha.

Además, si con anterioridad a dicha fecha cualquier aspecto de la presente regulación se considerara nulo o inaplicable por cualquier motivo, bien por sentencia judicial, resolución administrativa o informe o propuesta de la Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo o de cualquier otro organismo con competencia para ello, de forma que se amplíen los ámbitos de aplicación pactados, en este caso el presente artículo perderá vigencia con efectos desde su firma, sin que en ningún caso pueda desplegar efectos a futuro fundamentados en dicha nulidad o inaplicación. A tal efecto será suficiente con que una de las partes firmante del convenio lo comunique por escrito a la comisión paritaria.

#### **Artículo 25.— Comisión mixta paritaria**

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de las facultades necesarias para la vigilancia del cumplimiento y aplicación de las tablas salariales configuradas en los Anexos, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio colectivo con respecto a la posible inaplicación de este.

### CAPÍTULO V

#### DERECHOS ASISTENCIALES

#### **Artículo 26.— Compras**

Al personal que realice compras en su centro de trabajo o en otro de la misma empresa, para su uso personal, cónyuge, hijos/as menores o incapacitados, las ventas se le harán con un descuento del 25% sobre el Precio de Venta inicial, sin considerar remarques o rebajas posteriores, con un tope de compras anuales de 2.060,17 euros en 2023, 2.142,58 euros en 2024, 2.217,57 euros, en 2025 y 2.273,00 euros en 2026. Todo ello con respeto de las condiciones más beneficiosas que al respecto puedan existir.

La aplicación de este artículo no podrá suponer en ningún caso que la empresa venda a pérdida.

#### **Artículo 27.— Ropa de trabajo**

Cuando la empresa exija al personal un determinado tipo de vestido o calzado, incluso chaqueta y corbata, vendrá obligada a facilitar las prendas adecuadas, en número de dos al año y no serán obligatorias mientras no sean suministradas por las empresas. Se facilitará zapatos a los cobradores.

### CAPÍTULO VI

#### FORMACIÓN

#### **Artículo 28.— Formación continua**

Las partes firmantes del Convenio se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la C.A.P.V. de 28-9-95, en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores del sector.



## CAPÍTULO VII

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 29.— Seguridad y salud laborales***Primero*

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

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

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

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

*Segundo*

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

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

**Artículo 30.— Revisión médica**

Las empresas están obligadas a realizar una revisión médica, una vez al año, a todo su personal.

## CAPÍTULO VIII

**DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Artículo 31.— Garantías sindicales**

Los miembros de los Comités de Empresa y delegados de Personal dispondrán de 25 horas mensuales abonables, para asuntos sindicales. Se podrán ampliar a 5 horas más mensuales, para casos muy excepcionales (Convenios, Congresos), previa justificación y avisando a la empresa con una antelación de 24 horas. Para las demás garantías, se remitirá a la legislación vigente en cada caso.

## CAPÍTULO IX

**IGUALDAD****Artículo 32.— Planes de igualdad**

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



de la misma información de la que disponen las organizaciones sindicales con presencia en la comisión negociadora constituida.

**Artículo 33.— Premio de permanencia en la empresa**

Las empresas afectadas por este Convenio concederán un premio de permanencia en la empresa al personal en las siguientes cuantías:

|               | 2023 (€) | 2024 (€) | 2025 (€) | 2026 (€) |
|---------------|----------|----------|----------|----------|
| Al de 15 años | 338,69   | 352,24   | 364,57   | 373,68   |
| Al de 25 años | 502,10   | 522,18   | 540,46   | 553,97   |
| Al de 40 años | 786,32   | 817,77   | 846,39   | 867,55   |

**CAPÍTULO X****FALTAS Y SANCIONES LABORALES****Artículo 34.— Régimen disciplinario**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/AS de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

**1. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
- 1.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
- 1.3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 1.4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 1.5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta sea considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
- 1.7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 1.8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- 1.9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

**2. Faltas graves**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.



- 2.2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.
  - 2.3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
  - 2.4. Simular la presencia de otro trabajador/ra, fichando o firmando por él/ella.
  - 2.5. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
  - 2.6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
  - 2.7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
  - 2.8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.
  - 2.9. La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
  - 2.10. La derivada del apartado 1.6.
3. *Faltas muy graves*
- Se considerarán como faltas muy graves.
- 3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.
  - 3.2. La simulación de enfermedad o accidente.
  - 3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
  - 3.4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
  - 3.5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
  - 3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
  - 3.7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
  - 3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
  - 3.9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
  - 3.10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
  - 3.11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.



- 3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador/ra se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.
- 3.13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
- 3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.
- 3.15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### *Régimen de Sanciones*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/ra, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### *Sanciones máximas*

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

- 1.<sup>a</sup> Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2.<sup>a</sup> Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- 3.<sup>a</sup> Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### *Prescripción*

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

## CAPÍTULO XII

### APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

#### **Artículo 35.— Comisión mixta**

Se crea una Comisión Mixta, que tendrá por objeto la vigilancia, aplicación e interpretación del Convenio, y estará compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes de los empresarios, e intervendrá con carácter previo en cuantas discrepancias surjan en relación con el presente Convenio, así como en las funciones que señala el artº. 34 que regula el descuelgue del Convenio.

Se fija como domicilio de la Comisión Mixta el de Alameda Urquijo nº 2 de Bilbao, Planta Tercera.

Las partes negociadoras, se comprometen a constituir una Comisión Paritaria para el estudio y en su caso firma de un acuerdo de Clasificación Profesional, que de lograrse se incorporará en la forma que se establezca el contenido normativo de este Convenio Colectivo. Sin perjuicio de ello, la Comisión Mixta también tendrá la posibilidad de eliminar y/o adecuar las categorías profesionales del convenio si constatase el desuso de estas en el sector o la necesidad de adecuación.



Se constituye una Comisión de estudio para posibilitar en la mayor medida posible la aplicación del contrato de relevo en las empresas.

**Artículo 36.— Inaplicación del convenio colectivo**

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

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

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

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

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA****Disposición Transitoria.— Derecho supletorio**

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Orden de 24 de septiembre de 1971 (Ordenanza de trabajo para el comercio), que se aplicará siempre y cuando lo dispuesto en la misma no contravenga lo dispuesto en las Leyes.

**TABLAS SALARIALES 2023-2026**

| Categorías                                      | Tabla Salarial 2023 |                   |                               | Tabla Salarial 2024 |                   |                           | Tabla Salarial 2025 |                   |                           | Tabla Salarial 2026 |                   |                           |
|---|---------------------|-------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------|
|   | Salario Mes (€)     | Salario Anual (€) | Garantía Mínima Anual (1) (€) | Salario Mes (€)     | Salario Anual (€) | Garantía Mínima Anual (€) | Salario Mes (€)     | Salario Anual (€) | Garantía Mínima Anual (€) | Salario Mes (€)     | Salario Anual (€) | Garantía Mínima Anual (€) |
| <b>Grupo I</b>                                  |                     |                   |                               |                     |                   |                           |                     |                   |                           |                     |                   |                           |
| Titulados/as Superiores                         | 2.396,70            | 35.950,49         | 3.851,84                      | 2.492,57            | 37.388,51         | 1.438,02                  | 2.579,81            | 38.697,11         | 1.308,60                  | 2.644,30            | 39.664,53         | 967,43                    |
| Ayudantes/as Técnicos/as                        | 1.757,96            | 26.369,45         | 2.825,30                      | 1.828,28            | 27.424,23         | 1.054,78                  | 1.892,27            | 28.384,07         | 959,85                    | 1.939,58            | 29.093,68         | 709,60                    |
| Practicantes/as                                 | 1.329,46            | 19.941,94         | 2.136,64                      | 1.382,64            | 20.739,61         | 797,68                    | 1.431,03            | 21.465,50         | 725,89                    | 1.466,81            | 22.002,14         | 536,64                    |
| <b>Grupo II</b>                                 |                     |                   |                               |                     |                   |                           |                     |                   |                           |                     |                   |                           |
| Jefe/a de Personal, ventas, compras.            | 1.764,20            | 26.463,02         | 2.835,32                      | 1.834,77            | 27.521,54         | 1.058,52                  | 1.898,99            | 28.484,80         | 963,25                    | 1.946,46            | 29.196,92         | 712,12                    |
| Encargado/a General                             | 1.764,20            | 26.463,02         | 2.835,32                      | 1.834,77            | 27.521,54         | 1.058,52                  | 1.898,99            | 28.484,80         | 963,25                    | 1.946,46            | 29.196,92         | 712,12                    |
| Jefe/a de Almacén                               | 1.548,52            | 23.227,85         | 2.488,70                      | 1.610,46            | 24.156,96         | 929,11                    | 1.666,83            | 25.002,46         | 845,49                    | 1.708,50            | 25.627,52         | 625,06                    |
| Jefe/a de Sucursal                              | 1.548,52            | 23.227,85         | 2.488,70                      | 1.610,46            | 24.156,96         | 929,11                    | 1.666,83            | 25.002,46         | 845,49                    | 1.708,50            | 25.627,52         | 625,06                    |
| Jefe/a de Grupo                                 | 1.391,87            | 20.878,03         | 2.236,93                      | 1.447,54            | 21.713,15         | 895,12                    | 1.498,21            | 22.473,11         | 759,96                    | 1.535,66            | 23.034,94         | 561,83                    |
| Jefe/a de Sección                               | 1.493,49            | 22.402,30         | 2.400,25                      | 1.553,23            | 23.298,39         | 896,09                    | 1.607,59            | 24.113,83         | 815,44                    | 1.647,78            | 24.716,68         | 602,85                    |
| Encargado/a, vendedor/a, comprador/a            | 1.365,45            | 20.481,72         | 2.194,47                      | 1.420,07            | 21.300,99         | 819,27                    | 1.469,77            | 22.046,52         | 745,53                    | 1.506,51            | 22.597,69         | 551,16                    |
| Viajante/a                                      | 1.236,26            | 18.543,84         | 1.986,84                      | 1.285,71            | 19.285,59         | 741,75                    | 1.330,71            | 19.960,59         | 675,00                    | 1.363,97            | 20.459,60         | 499,01                    |
| Corredor/a de plaza                             | 1.174,23            | 17.613,46         | 1.887,16                      | 1.221,20            | 18.317,99         | 704,54                    | 1.263,94            | 18.959,12         | 641,13                    | 1.295,54            | 19.433,10         | 473,98                    |
| Dependiente/a mayor                             | 1.482,01            | 22.230,10         | 2.381,80                      | 1.541,29            | 23.119,30         | 889,20                    | 1.595,23            | 23.928,48         | 809,18                    | 1.635,11            | 24.526,69         | 598,21                    |
| Dependiente/a                                   | 1.346,51            | 20.197,63         | 2.164,03                      | 1.400,37            | 21.005,54         | 807,91                    | 1.449,38            | 21.740,73         | 735,19                    | 1.485,62            | 22.284,25         | 543,52                    |
| Ayudante/a                                      | 1.041,59            | 15.623,83         | 1.673,98                      | 1.083,25            | 16.248,79         | 624,95                    | 1.121,17            | 16.817,49         | 568,71                    | 1.149,20            | 17.237,93         | 420,44                    |
| <b>Grupo III</b>                                |                     |                   |                               |                     |                   |                           |                     |                   |                           |                     |                   |                           |
| Jefe/a Administrativo                           | 2.052,71            | 30.790,70         | 3.299,00                      | 2.134,82            | 32.022,33         | 1.231,63                  | 2.209,54            | 33.143,11         | 1.120,78                  | 2.264,78            | 33.971,69         | 828,58                    |
| Jefe/a de Sección                               | 1.708,76            | 25.631,42         | 2.746,22                      | 1.777,11            | 26.656,68         | 1.025,26                  | 1.839,31            | 27.589,66         | 932,98                    | 1.885,29            | 28.279,41         | 689,74                    |
| Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj. | 1.565,44            | 23.481,53         | 2.515,88                      | 1.628,05            | 24.420,79         | 939,26                    | 1.685,03            | 25.275,52         | 854,73                    | 1.727,16            | 25.907,40         | 631,89                    |
| Oficial/a Administrativo                        | 1.393,48            | 20.902,22         | 2.239,52                      | 1.449,22            | 21.738,31         | 836,09                    | 1.499,94            | 22.499,15         | 760,84                    | 1.537,44            | 23.061,63         | 562,48                    |
| Auxiliar Administrativo                         | 1.346,51            | 20.197,63         | 2.164,03                      | 1.400,37            | 21.005,54         | 807,91                    | 1.449,38            | 21.740,73         | 735,19                    | 1.485,62            | 22.284,25         | 543,52                    |
| Ayudante/a Administrativo/a                     | 1.041,59            | 15.623,83         | 1.673,98                      | 1.083,25            | 16.248,79         | 624,95                    | 1.121,17            | 16.817,49         | 568,71                    | 1.149,20            | 17.237,93         | 420,44                    |
| Auxiliar de Caja                                | 1.346,51            | 20.197,63         | 2.164,03                      | 1.400,37            | 21.005,54         | 807,91                    | 1.449,38            | 21.740,73         | 735,19                    | 1.485,62            | 22.284,25         | 543,52                    |
| <b>Grupo IV</b>                                 |                     |                   |                               |                     |                   |                           |                     |                   |                           |                     |                   |                           |
| Dibujante/a                                     | 1.547,40            | 23.211,05         | 2.486,90                      | 1.609,30            | 24.139,49         | 928,44                    | 1.665,62            | 24.984,37         | 844,88                    | 1.707,27            | 25.608,98         | 624,61                    |
| Escaparartista                                  | 1.389,34            | 20.840,06         | 2.232,86                      | 1.444,91            | 21.673,67         | 833,60                    | 1.495,48            | 22.432,24         | 758,58                    | 1.532,87            | 22.993,05         | 560,81                    |



| Categorías                                  | Tabla Salarial 2023 |                   |                               | Tabla Salarial 2024 |                   |                           | Tabla Salarial 2025 |                   |                           | Tabla Salarial 2026 |                   |                           |
|---|---------------------|-------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------|
|   | Salario Mes (€)     | Salario Anual (€) | Garantía Mínima Anual (1) (€) | Salario Mes (€)     | Salario Anual (€) | Garantía Mínima Anual (€) | Salario Mes (€)     | Salario Anual (€) | Garantía Mínima Anual (€) | Salario Mes (€)     | Salario Anual (€) | Garantía Mínima Anual (€) |
| Rotulista                                   | 1.333,17            | 19.997,54         | 2.142,59                      | 1.386,50            | 20.797,45         | 799,90                    | 1.435,02            | 21.525,36         | 727,91                    | 1.470,90            | 22.063,49         | 538,13                    |
| Cortador/a                                  | 1.427,91            | 21.418,66         | 2.294,86                      | 1.485,03            | 22.275,40         | 856,75                    | 1.537,00            | 23.055,04         | 779,64                    | 1.575,43            | 23.631,42         | 576,38                    |
| Ayudante/a de Cortador/a                    | 1.076,69            | 16.150,34         | 1.730,39                      | 1.119,76            | 16.796,36         | 646,01                    | 1.158,95            | 17.384,23         | 587,87                    | 1.187,92            | 17.818,84         | 434,61                    |
| <b>Profesionales de oficio</b>              |                     |                   |                               |                     |                   |                           |                     |                   |                           |                     |                   |                           |
| De primera                                  | 1.346,51            | 20.197,63         | 2.164,03                      | 1.400,37            | 21.005,54         | 807,91                    | 1.449,38            | 21.740,73         | 735,19                    | 1.485,62            | 22.284,25         | 543,52                    |
| De segunda                                  | 1.207,53            | 18.112,92         | 1.940,67                      | 1.255,83            | 18.837,44         | 724,52                    | 1.299,76            | 19.496,75         | 659,31                    | 1.332,28            | 19.984,17         | 487,42                    |
| Ayudante/a de Oficio                        | 1.041,59            | 15.623,83         | 1.673,98                      | 1.083,25            | 16.248,79         | 624,95                    | 1.121,17            | 16.817,49         | 568,71                    | 1.149,20            | 17.237,93         | 420,44                    |
| Capataz/a                                   | 1.321,05            | 19.815,77         | 2.123,12                      | 1.373,89            | 20.608,40         | 792,63                    | 1.421,98            | 21.329,69         | 721,29                    | 1.457,53            | 21.862,93         | 533,24                    |
| Mozo/a especializado/a                      | 1.270,27            | 19.054,06         | 2.041,51                      | 1.321,08            | 19.816,22         | 762,16                    | 1.367,32            | 20.509,79         | 693,57                    | 1.401,50            | 21.022,53         | 512,74                    |
| Mozo/a                                      | 1.219,47            | 18.292,01         | 1.959,86                      | 1.268,25            | 19.023,69         | 731,68                    | 1.312,63            | 19.689,52         | 665,83                    | 1.345,45            | 20.181,76         | 492,24                    |
| Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc. | 1.041,59            | 15.623,83         | 1.673,98                      | 1.083,25            | 16.248,79         | 624,95                    | 1.121,17            | 16.817,49         | 568,71                    | 1.149,20            | 17.237,93         | 420,44                    |
| <b>Grupo V</b>                              |                     |                   |                               |                     |                   |                           |                     |                   |                           |                     |                   |                           |
| Consejero                                   | 1.041,59            | 15.623,83         | 1.673,98                      | 1.083,25            | 16.248,79         | 624,95                    | 1.121,17            | 16.817,49         | 568,71                    | 1.149,20            | 17.237,93         | 420,44                    |
| Cobrador/a                                  | 1.142,96            | 17.144,40         | 1.836,90                      | 1.188,68            | 17.830,18         | 685,78                    | 1.230,28            | 18.454,23         | 624,06                    | 1.261,04            | 18.915,59         | 461,36                    |
| Vigilante/a, Ordenanza, Portería            | 1.041,59            | 15.623,83         | 1.673,98                      | 1.083,25            | 16.248,79         | 624,95                    | 1.121,17            | 16.817,49         | 568,71                    | 1.149,20            | 17.237,93         | 420,44                    |
| Personal de Limpieza (2)                    | 973,45              | 14.601,72         | 1.564,47                      | 1.012,39            | 15.185,79         | 584,07                    | 1.047,82            | 15.717,29         | 531,50                    | 1.074,01            | 16.110,22         | 392,93                    |
| <b>Formación</b>                            |                     |                   |                               |                     |                   |                           |                     |                   |                           |                     |                   |                           |
| Contrato Formación                          | 735,74              | 11.036,09         | 1.182,44                      | 765,17              | 11.477,53         | 441,44                    | 791,95              | 11.879,25         | 401,71                    | 811,75              | 12.176,23         | 296,98                    |

- (1) Se aclara que la columna de garantía mínima se corresponde con la diferencia anual entre tablas y que en el caso del año 2023 la diferencia se ha calculado con respecto a la tabla del año 2015, dada la ausencia de convenio y de tablas en los años 2016-2022, debiéndose estar en lo que respecta al cumplimiento de dicha garantía mínima a la regulación establecida en el artículo 14 del convenio.
- (2) Se aclara que si el personal de limpieza percibiera en su conjunto y cómputo anual por todos los conceptos un salario inferior a lo establecido legalmente como SMI, legalmente debe incrementarse su salario profesional en la cuantía necesaria, mediante un complemento salarial no consolidable, para asegurarse la percepción de dicha cuantía correspondiente al SMI.