

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-1856 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Comercio Textil de Cantabria para el periodo 2019-2020.*

Código 39000335011982.

Visto el Acuerdo, de 16 de diciembre de 2019, de la Comisión Negociadora del Convenio del Sector de Comercio Textil de Cantabria, por el que se aprueba el texto del Convenio Colectivo con vigencia para los años 2019-2020, 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 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 Convenio de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 26 de febrero de 2020.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

***CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL “COMERCIO TEXTIL” DE LA
REGIÓN DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 2019- 2020***

PREÁMBULO

- ART. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL
- ART. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL
- ART. 3º.- ÁMBITO TEMPORAL
- ART. 4º.- DENUNCIA DEL CONVENIO
- ART. 5º.- COMPENSACIONES Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- ART. 6º.- FORMACIÓN PROFESIONAL APRENDICES
- ART. 7º.- MODALIDADES DE LOS CONTRATOS
- ART. 8º.- PERÍODO DE PRUEBA
- ART. 9º.- CONTRATACIONES

SEGURIDAD Y SALUD. PRESTACIONES

- ART. 10º.- INCAPACIDAD TEMPORAL
- ART. 11º.- REVISIÓN MÉDICA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- ART. 12º.- GRUPOS Y CATEGORÍAS

CONDICIONES ECONÓMICAS

- ART. 13º.- SALARIO BASE
- ART. 14º.- SALARIO – HORA INDIVIDUAL
- ART. 15º.- COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGÜEDAD
- ART. 16º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- ART. 17º.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS
- ART. 18º.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES.
- ART. 19º.- DIETAS Y VIAJES
- ART. 20º.- PRENDAS DE TRABAJO
- ART. 21º.- AYUDA POR JUBILACIÓN
- ART. 22º.- AYUDA POR DEFUNCIÓN
- ART. 23º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE

DE LA JORNADA DE TRABAJO

- ART. 24º.- JORNADA DE TRABAJO
- ART. 25º.- HORAS EXTRAORDINARIAS
- ART. 26º.- VACACIONES
- ART. 27º.- LICENCIAS RETRIBUÍDAS.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ART. 28º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA
ART. 29º.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

DERECHOS SINDICALES

ART. 30º.- GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES
DE LOS TRABAJADORES
ART. 31º.-ACUMULACIÓN DE HORAS POR ASUNTOS SINDICALES
ART. 32º.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

ART. 33º.- FORMACIÓN PROFESIONAL
ART. 34º.- CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL
ART. 35º.- COMISIÓN PARITARIA
ART. 36º.- SUBROGACIÓN DE EMPRESA
ART. 37º.- FALTAS Y SANCIONES
ART. 38º.- ORECLA

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

ANEXO I TABLAS SALARIALES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE LA REGIÓN DE CANTABRIA. CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 2019-2020

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 (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 Región 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 trabajadores 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 todos los trabajadores y Empresarios 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 DOS AÑOS, iniciando su vigencia el 1º de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose en su totalidad por tática 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 2020.

ARTÍCULO 5º.- COMPENSACIONES 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 los trabajadores.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6º.- FORMACIÓN PROFESIONAL APRENDICES

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

ARTÍCULO 7º.- MODALIDADES DE CONTRATOS

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

CONTRATO DE FORMACIÓN

A los trabajadores con Contrato de Formación les será de aplicación lo establecido en la normativa, con las siguientes limitaciones.

Las categorías objeto de formación serán: dependiente, cortador, administrativo y escaparatista, por dos años como máximo.

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

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

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 técnicos titulados, 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 técnicos y titulados, ni a treinta días para el resto de los trabajadores.

ARTÍCULO 9º.- CONTRATACIONES

Las empresas afectadas por el presente Convenio solo podrán tener trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, para cubrir bajas por enfermedad o accidente por un periodo máximo de 30 días desde el día que es efectiva la baja del trabajador de la empresa usuaria con los siguientes toques: Empresas hasta 6 trabajadores: 1 trabajador de E.T.T. de 7 a 20 trabajadores: 2 trabajadores de E.T.T., empresas de 21 trabajadores en adelante sin superar el 10% de la plantilla de la empresa usuaria,

Las Empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retribuidos que les corresponden a sus trabajadores 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 en activo ni jubilados. A los Representantes de los trabajadores se les entregará una copia de los contratos laborales que suscriban durante la vigencia del presente Convenio.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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

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

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 CIEN POR CIEN (100%) del salario íntegro y, en su caso, con los aumentos de antigüedad, incluidas la pagas extraordinarias, a partir de los SIETE DIAS 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.

ARTÍCULO 11.- REVISIÓN MÉDICA

Las Empresas velarán porque sus trabajadores pasen un reconocimiento médico cada año, que será voluntario para éstos y que se realizará a través de los Servicios de Prevención, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 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 de Personal, Compras o Encargado 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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Jefe de Sucursal o Almacén.- Máximo 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 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 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 de Sección o Grupo.- Es el responsable de las ventas y margen de una sección ó 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 Administrativo.- Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de una Empresa.
- Jefe 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.- 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 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.- Quién con los útiles precisos, realiza los cortes de los materiales o prendas a medida y/o en serie

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

GRUPO II

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. 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 Mayor
- Dependiente.- 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, de los jefes de división, de compra y venta y realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierne entrevistas, etc.
- Oficial Administrativo y/o Oficial de Máquinas.- Es 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.- Aquellos trabajadores que ejecutan las tareas propias de un oficio en cualquiera de sus categorías: Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª y Ayudante
- Conductor.- 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 Especializado.- 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 responsable superior jerárquico.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Área funcional I

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

Área funcional II

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

Área funcional III

- Ayudante de Cortador.- Quien auxilia al cortador facilitándole la labor en sus funciones propias.
- Mozo.- Es 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.- Quienes realizan 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 el trabajador, 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.

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13.- SALARIO BASE

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo para los años 2019 y 2020 siguientes:

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Año 2019: incremento del 1,7% sobre los salarios actualizados de 2018, con efectos desde el 01 de enero de 2019.

Año 2020: incremento del 2% sobre los salarios actualizados de 2019, con efectos desde el 01 de enero de 2020.

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

Los trabajadores comprendidos 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, tendrán los siguientes incrementos respecto al año anterior en cada caso:

Año 2019: incremento el 1,7% con efectos desde el 01 de enero de 2019 y año 2020 incremento del 2% sobre salarios actualizados del 2019.

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.

Los trabajadores que no tuvieran generado cuatrienio alguno al 31 de Agosto de 1996 así como todos los trabajadores que se contraten desde la citada fecha percibirán en concepto de Complemento Personal Consolidado (CPC), que no será objeto de compensación ni de absorción los siguientes importes mensuales para cada uno de los años:

Año 2019: 23,37€ y año 2020: 23,83€.

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:

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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 22 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

Los trabajadores 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 DIEZ POR CIENTO (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 Escaparartista, realizara no obstante, con carácter normal la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del DIEZ POR CIENTO (10%) de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

Los cajeros, cobradores, 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 que no percibiere uniforme con aspecto de calle, recibirá la cantidad de 422,89 € en el año 2019 y 431,35 € en el año 2020 y el personal que percibiere dicho uniforme, recibirá la suma de 181,04 € en el año 2019 y 184,66 € en el año 2020.

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.- AYUDAS POR JUBILACIÓN

Al producirse la jubilación de un trabajador 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

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

comprometen a garantizar a sus plantillas la citada mensualidad mediante una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros.

ARTÍCULO 22.- AYUDAS POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento de un trabajador 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 el trabajador 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 23.- 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 período 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 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 24.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de MIL SETECIENTAS NOVENTA Y SEIS HORAS ANUALES (1.796).

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. Los trabajadores dispondrán de 2,30 horas, como mínimo, de descanso entre la jornada de mañana y tarde.

Las empresas previo acuerdo con sus trabajadores, 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.

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 CINCUENTA POR CIENTO

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

(50%) de la plantilla y el descanso, respectivamente, un CINCUENTA POR CIENTO (50%) lo disfrutará el día 24 y el otro CINCUENTA POR CIENTO (50%) el día 31 del mismo mes.

De mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador 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 los trabajadores por cada sábado por la tarde, con carácter general de 10,92€ en el año 2019 y 11,14€ en el año 2020 para los trabajadores a tiempo parcial, de 8,63€ en el año 2019 y 8,80€ en el año 2020 para los trabajadores a tiempo completo, y de 7,83€ en el año 2019 y de 7,99€ en el año 2020 para los aprendices. 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 30m 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 menores de 18 años descansarán dos días consecutivos a la semana.

Previo pacto voluntario en las Empresas, entre cada trabajador 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, los trabajadores 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 trabajador 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 trabajador, 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 los trabajadores, en las distintas Empresas, vengan percibiendo por las mismas circunstancias.

ARTÍCULO 25.- 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 representantes de los trabajadores 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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Solo 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 Delegados de Personal, y Delegados 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 representantes legales de los trabajadores, 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 al trabajador 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 CIEN POR CIEN (100%) en las horas extraordinarias de días laborales y la hora normal más el DOSCIENTOS POR CIENTO (200%) en las horas extraordinarias de Domingos y Festivos.

ARTÍCULO 26.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborales. Se disfrutarán 15 días, como mínimo, entre el 1 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, se percibirá en bolsa equivalente a 384,45€ en el año 2019 y de 392,14€ en el año 2020.

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.

ARTÍCULO 27.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se concederán VEINTE DIAS de permiso retribuidos con el abono del salario real por matrimonio del trabajador, pudiéndose unir con el periodo de vacaciones, de acuerdo con las partes.

TRES DÍAS en caso de nacimiento de hijo. UN DIA más en el supuesto de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

CUATRO DÍAS consecutivos en caso de enfermedad grave, con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, independientemente del lugar de rehabilitación, o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos consanguíneos o de afinidad. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización tendrá que producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

DOS DÍAS consecutivos en caso de fallecimiento o 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 tendrá que producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

UN DÍA por traslado de domicilio habitual.

UN DÍA en los casos de boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

UN DÍA por fallecimiento de parientes de tercer grado.

18 HORAS AÑO, con presentación de justificante para la asistencia al médico del trabajador o de parientes de primer grado

Los trabajadores 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.

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 28.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Quando se produzcan jubilaciones anticipadas de trabajadores en el ámbito del presente Convenio, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente, las empresas simultáneamente contratarán trabajadores 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.

JUBILACION PARCIAL

Quando un trabajador se jubila parcialmente se podrá cubrir con un trabajador de la empresa y simultáneamente se contratará un trabajador desempleado con el fin de cubrir la vacante que se produce en la categoría del trabajador que ha promocionado o ascendido.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

ARTÍCULO 29.- 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 30.-GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

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 en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste 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

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario 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 trabajadores 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 de Personal, como representantes legales de los trabajadores, 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 interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
 2. Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas.
 3. No ser despedidos ni sancionados 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 del trabajador 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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

5. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o Delegados 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 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 los trabajadores, 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 representantes de los trabajadores 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 31.- ACUMULACIÓN DE HORAS POR ASUNTOS SINDICALES

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

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

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

ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 33.- 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 34.- CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Las empresas concederán permisos a sus trabajadores, uno por cada centro de trabajo, para que asistan a cursos de formación profesional propios de la actividad textil, consistentes en UNA HORA DIARIA como máximo siempre que este tiempo coincida con el horario de trabajo y con una duración máxima de SESENTA HORAS ANUALES (60 horas).

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

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

ARTÍCULO 35.- COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria formada por la parte social 4 miembros de la FeSMC-UGT y 2 miembros de la Federación de Servicios de CC.OO, y por la par

te empresarial, 3 miembros de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y 3 miembros de la Asociación de Comercio Textil (ACOTEX), fijándose como domicilio de la misma en la C/ Cervantes, nº 7 – 1º Izqda. de Santander.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualesquiera 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 un vocal de la Comisión, nombrado para cada reunión. Será Presidente alternativamente, una vez entre los representantes sindicales, y otra, entre los 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 36.- 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 Empresario 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, estarán obligados a notificar dicho cambio a los trabajadores 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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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

ARTÍCULO 37.- FALTAS Y SANCIONES

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

ARTÍCULO 38.- ÓRGANO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes en representación de los trabajadores 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.

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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

ANEXO I

<i>TABLAS SALARIALES</i>	2019	2020
GRUPO I		
AREA I		
JEFE DE PERSONAL, COMPRAS O ENCARGADO	1.455,33 €	1.484,43 €
JEFE DE SUCURSAL O ALMACEN	1.312,72 €	1.338,97 €
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.191,75 €	1.215,58 €
AREA II		
VIAJANTE	1.149,14 €	1.172,12 €
JEFE DE SECCIÓN Ó GRUPO	1.241,22 €	1.266,04 €
AREA III		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.355,86 €	1.382,98 €
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVO	1.270,22 €	1.295,62 €
CONTABLE	1.149,14 €	1.172,12 €
CAJERO	1.149,14 €	1.172,12 €
AREA IV		
JEFE DE SECCIÓN Ó DE SERVICIOS	1.242,14 €	1.266,98 €
ESCAPARATISTA	1.270,22 €	1.295,62 €
CORTADOR	1.134,93 €	1.157,63 €
GRUPO II		
AREA I		
DEPENDIENTE MAYOR	1.213,75 €	1.238,02 €
DEPENDIENTE	1.103,35 €	1.125,42 €
AREA II		
SECRETARIO/A	1.113,87 €	1.136,15 €
OFICIAL ADTVO Y/O OFICIAL DE MÁQUINAS	1.103,35 €	1.125,42 €
AREA III		
PROFESIONAL DE OFICIO Ó CONDUCTOR	1.006,40 €	1.026,53 €
MOZO ESPECIALIZADO	980,75 €	1.000,36 €
TELEFONISTA	921,99 €	940,43 €
GRUPO III		
AREA I		
AYUDANTE	907,19 €	925,33 €
AREA II		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	980,75 €	1.000,37 €
AUXILIAR DE CAJA	921,99 €	940,43 €
AREA III		
AYUDANTE DE CORTADOR	1.066,59 €	1.087,92 €
MOZO	858,20 €	886,66 €
AREA IV		
VIGILANTE	852,39 €	886,66 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	852,39 €	886,66 €
GRUPO IV		
ASPIRANTE DE 16 y 17 AÑOS	840,00 €	886,66 €
FORMACIÓN DE PRIMER AÑO	840,00 €	886,66 €
FORMACIÓN DE SEGUNDO AÑO	840,00 €	886,66 €

2020/1856

CVE-2020-1856