

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2013-17295** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector del Comercio Textil en Cantabria.*

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector del comercio textil de la Región de Cantabria, para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2012 y 31 de diciembre de 2014, suscrito el 19 de agosto de 2013, por la Asociación de Empresarios del Comercio Textil de Cantabria; (AECTC) en representación de la parte empresarial y por la FCTCHTYJ de Unión General de Trabajadores y FECOHT de Comisiones Obreras, en representación del colectivo de trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el artículo 2 del Decreto 60/2010, de 23 de septiembre, por el se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria; y, en orden a las competencias asumidas en materia de ejecución de la legislación laboral por la Comunidad Autónoma de Cantabria,

#### ACUERDA

- 1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de noviembre de 2013.  
La directora general de Trabajo,  
Rosa María Castrillo Fernández.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL “COMERCIO TEXTIL” DE  
LA REGIÓN DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2012- 2014**

**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.- DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES  
ANEXO II.

**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.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ANEXO I TABLAS SALARIALES

ANEXO II DEFINICIÓN CATEGORIAS PROFESIONALES DE COMERCIO.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE LA REGIÓN DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2012 –2014**

**PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo es suscrito en la parte social por FCTCHTYJ de UGT y FECOHT de CCOO, y en la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC). 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 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo. 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 TRES AÑOS, iniciando su vigencia el 1º de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2014, prorrogándose en su totalidad por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

**ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA DEL CONVENIO**

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2014.

**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.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

### **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.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

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.

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 la Mutua Patronal, o bien otro centro similar.

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

##### **ARTÍCULO 12.- DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES.**

Serán para las categorías profesionales que recoge la tabla salarial del presente Convenio, las que figuran en el ANEXO II.



VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### **ARTÍCULO 13.- SALARIO BASE**

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo para los años 2012, 2013 y 2014 que figuran en el ANEXO I que se acompaña al presente Convenio.

Las retribuciones acordadas para los años 2012, 2013 y 2014 son las mismas que estaban vigentes a 31 de diciembre de 2011.

#### **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 en los años 2012, 2013 y 2014 el mismo Complemento Personal de Antigüedad que vinieran percibiendo a 31 de Diciembre de 2011.

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 2012, 2013 y 2014: 21,63 €/mes.

Ambos complementos estarán sujetos a la revisión salarial que establece el Art. 13 del presente Convenio.

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.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

#### **ARTÍCULO 16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio, serán de BENEFICIOS, JULIO Y NAVIDAD, equivalentes a UNA MENSUALIDAD del salario base más antigüedad, si la hubiere, del salario pactado en Convenio.

Se abonarán en las siguientes fechas:

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

JULIO, el día 15 del mismo mes.

NAVIDAD, el día 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 Escaparatista, 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 391.59 € y el personal que percibiere dicho uniforme, recibirá la suma de 167.64 €.

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



VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

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 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.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE**

Para proceder al descuelgue salarial del presente convenio las empresas y trabajadores tendrán que seguir las pautas recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas en que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados al efecto.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

1.- Solicitud de la empresa: Los trámites para solicitar la inaplicación salarial comenzarán por una comunicación de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión Mixta del Convenio en el plazo de 30 días desde la firma del Convenio.

Cuando dichas causas se cumplan en los distintos años de vigencia de este Convenio, la comunicación se podrá realizar al cierre de las cuentas anuales o en el momento de detectarse pérdidas económicas.

2.- Período de consultas: Dentro de los diez días siguientes a haberse formulado la petición, la empresa y los representantes legales de los trabajadores intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial y la forma y plazo de recuperación del nivel salarial si fuera posible, a cuyo fin la empresa entregará:

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

- a) Memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro.
- b) Balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior.

Del acuerdo o desacuerdo alcanzados se levantará acta firmada por ambas partes que será remitida a la Comisión Mixta del Convenio.

3.- En caso de no lograrse acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes se someterán la decisión a arbitraje de ORECLA, que será realizado en plazo de cinco días por un árbitro designado de común acuerdo, o , en caso de desacuerdo, y en plazo de diez días, por un cuerpo de tres árbitros designados, respectivamente por la empresa, los trabajadores y el ORECLA. Este organismo remitirá, a su término, copia del arbitraje practicado a las organizaciones integrantes de la Comisión Mixta del convenio.

4.- Las empresas que se descuelguen, podrán hacerlo por períodos de seis meses prorrogables por períodos sucesivos e iguales, aplicándose al término de dicho descuelgue los salarios pactados en el Convenio Colectivo que sea de aplicación en dicho momento.

5.- Cualquier acuerdo que no haya seguido el procedimiento antedicho será nulo.

#### 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 13,30 horas. 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 (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.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

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, una compensación económica para los trabajadores a tiempo parcial por cada sábado por la tarde con carácter general de 10,11 €, excepto los trabajadores a tiempo completo que será de 8 € y los aprendices, que será de 7,26€. 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.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

- 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 355,99 €.

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 RETRIBUÍDAS**

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.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

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 DIA por traslado de domicilio habitual.

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

UN DIA 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.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de NUEVE MESES tendrán derecho a UNA HORA de ausencia del trabajo, pudiendo dividir dicho periodo en dos fracciones, asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en MEDIA HORA con la misma finalidad.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico 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**

Las partes acuerdan que los trabajadores, una vez cumplida la edad de 64 años, se jubilarán con el CIEN POR CIEN (100%) de los derechos pasivos, en tanto que 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, y ello en referencia al Art. 43 que el A.N.E. tenía establecido al respecto.



VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

### **JUBILACION PARCIAL**

Cuando 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.

### **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



VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ejercer una labor de:

1. Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el 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

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

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.
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).

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

## 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.

### **ARTÍCULO 35.- COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye una Comisión Paritaria formada por la parte social 6 miembros de la FCTCHTYJ de UGT y por la parte empresarial 6 miembros de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC), 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

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

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

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 registro, sin que sea preciso el trámite de su publicación.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

#### 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.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la creación, en el plazo de un mes, de una Comisión encargada de establecer la funciones de aquellas categorías recogidas en las tablas salariales del Anexo I pero no definidas en el Anexo II, debido a que en la actualidad no existe un criterio único en todas las empresas del sector para determinar las mismas, dando así cumplimiento al artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

## ANEXO II

### DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES DE COMERCIO

**JEFE DE PERSONAL.-** 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.

**JEFE DE COMPRAS.-** Es quien realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

**ENCARGADO GENERAL.-** Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales.

**JEFE DE SUCURSAL O ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO.-** 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.

**JEFE DE ALMACÉN.-** Es 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.

**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 dedicados a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

**JEFE DE GRUPO.-** Es quien está al frente de varias secciones, cuando la Empresa esté organizada en base a ellos.

**JEFE DE SECCIÓN.-** Es el responsable de las ventas y margen de una sección o subsección de la tienda, mediante la aplicación de las políticas comerciales definidas en el correspondiente sector, en el ámbito de oferta, gestión comercial, atención al cliente y venta. Se ocupa así mismo de la formación, información y asesoramiento de los vendedores de su sección.

**VENDEDOR- DEPENDIENTE.-** Es 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.

**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.



VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

**APRENDÍZ.-** Es quien tiene relación laboral regulada mediante el pertinente contrato laboral de aprendizaje, para la adquisición de los conocimientos propios de profesión objeto de contrato y regulada por las disposiciones legales y del presente Convenio Colectivo.

**JEFE ADMINISTRATIVO.-** Es quién asume la dirección y seguimiento de la funciones administrativas de una Empresa.

**JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO.-** Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

**SECRETARIO- TAQUEMECANÓGRAFO.-** Es quien está a las órdenes inmediatas del director, de los jefes de división, de compra o venta y realiza funciones de carácter administrativo y despacha correspondencia o concierta entrevistas, etc.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO.-** Es quien realiza trabajos que requieran iniciativa propia, como redacción de la correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadística, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidades, etc.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-** Es quien auxilia a los jefes y oficiales administrativos en sus funciones propias.

**ASPIRANTE.-** Es el trabajador, menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.

**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.

**AUXILIAR DE CAJA.-** Es quien auxilia al cajero en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier función semejante.

**ROTULISTA.-** Se ocupa de la representación de los productos y del balizaje informativo, con el propósito de garantizar la calidad de la imagen de marca, contribuyendo al ambiente comercial y al aspecto atractivo de la tienda.

**JEFE DE TALLER.-** Es quien, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la Empresa.

**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.-** Es quien, con los útiles precisos, realiza los cortes de los materiales o prendas a medida y/o en serie.

**PROFESIONALES DE OFICIO.-** Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías:

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

- Oficial de 1ª, Oficial 2ª.
- Oficial de 3ª y Ayudante.- Se incluirán en la categoría de Oficiales de 1ª, 2ª o quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán Ayudantes quienes realizan trabajos sencillos de su oficio y colaboran con los Oficiales de 1ª y 2ª.

CONDUCTOR- REPARTIDOR.- 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.- Es 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 establecimiento las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

MOZO.- Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares, que exigen predominantemente esfuerzo muscular.

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Quienes realizan la limpieza general de la Empresa Centro de trabajo.

VIERNES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 225

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS A APLICAR PARA LOS AÑOS 2.012, 2013 Y 2014 DEL CONVENIO  
COLECTIVO DEL COMERCIO TEXTIL DE CANTABRIA

	MENSUAL	ANUAL
<b>GRUPO I PERSONAL TÉCNICO MERCANTIL</b>		
JEFE DE PERSONAL, COMPRAS O ENCARGADO	1.347,10	20.206,50
JEFE DE SUCURSAL O ALMACÉN	1.215,10	18.226,50
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.103,12	16.546,80
<b>GRUPO II PERSONAL MERCANTIL</b>		
VIAJANTE	1.063,68	15.955,20
JEFE DE SECCIÓN O DE GRUPO	1.148,91	17.233,65
DEPENDIENTE MAYOR	1.123,48	16.852,20
DEPENDIENTE	1.021,30	15.319,50
AYUDANTE	839,73	12.595,95
<b>GRUPO III PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO Y ADTVO</b>		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.255,03	18.825,45
JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	1.175,76	17.636,40
CONTABLE	1.063,68	15.955,20
SECRETARIO/A	1.031,03	15.465,45
OFICIAL ADTVO Ú OFICIAL DE MÁQUINAS	1.021,30	15.319,50
AUXILIAR ADTVO	907,82	13.617,30
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	633,80	9.507,00
CAJERO	1.063,68	15.955,20
AUXILIAR DE CAJA	853,42	12.801,30
<b>GRUPO IV PERSONAL DE SERV. AUXILIARES Y ACTIVIDADES</b>		
JEFE DE SECCIÓN O DE SERVICIOS	1.149,77	17.246,55
ESCAPARATISTA	1.175,76	17.636,40
CORTADOR	1.050,53	15.757,95
AYTE DE CORTADOR	987,27	14.809,05
PROFESIONAL DE OFICIO Ó CONDUCTOR	931,56	13.973,40
MOZO ESPECIALIZADO	907,82	13.617,30
TELEFONISTA	853,42	12.801,30
MOZO	794,38	11.915,70
<b>GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO</b>		
VIGILANTE, PERSONAL DE LIMPIEZA	789,00	11.835,00
<b>FORMACIÓN</b>		
PRIMER AÑO	587,86	8.817,90
SEGUNDO AÑO	671,76	10.076,40

2013/17295

CVE-2013-17295