

.....

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE LA REGIÓN DE CANTABRIA

2015-2018

.....



Sindicato Unitario
— *Cantabria* —



Contenido

Preámbulo	6
ARTÍCULO 1.- Ámbito territorial	6
ARTÍCULO 2.- Ámbito territorial-funcional y personal	6
ARTÍCULO 3.- Ámbito temporal	7
ARTÍCULO 4.- Denuncia del Convenio	7
ARTÍCULO 5.- Compensaciones y condiciones más beneficiosas	7
Modalidades de contratación	8
ARTÍCULO 6.- Formación profesional aprendices	8
ARTÍCULO 7.- Modalidades de contratos	8
ARTÍCULO 8.- Periodo de prueba	9
ARTÍCULO 9.- Contrataciones	9
Seguridad y salud laboral	10
ARTÍCULO 10.- Incapacidad temporal	10
ARTÍCULO 11.- Revisión médica	10
Clasificación profesional	11
ARTÍCULO 12.- Grupos y categorías	11
Condiciones económicas	14
ARTÍCULO 13.- Salario base.	14
ARTÍCULO 14.- Salario - hora individual	15
ARTÍCULO 15.- Complemento personal de antigüedad	15
ARTÍCULO 16.- Gratificaciones extraordinarias.	16
ARTÍCULO 17.- Gratificación especial por idiomas	17
ARTÍCULO 18.- Gratificación por ornamentación de escaparates	17
ARTÍCULO 19.- Dietas y viajes	17
ARTÍCULO 20.- Prendas de trabajo	17
ARTÍCULO 21.- Ayudas por jubilación.	18
ARTÍCULO 22.- Ayudas por defunción.	18

ARTÍCULO 23.- Inaplicación del Convenio Colectivo.	19
De la jornada de trabajo	19
ARTÍCULO 24.- Jornada de trabajo	19
ARTÍCULO 25.- Horas extraordinarias	21
ARTÍCULO 26.- Vacaciones	22
ARTÍCULO 27.- Licencias retribuidas	23
Modificación y extinción del contrato	24
ARTÍCULO 28.- Jubilación anticipada	24
ARTÍCULO 29.- Liquidación y finiquito	25
Derechos sindicales	25
ARTÍCULO 30.- Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores.	25
ARTÍCULO 31.- Acumulación de horas por asuntos sindicales	29
ARTÍCULO 32.- Excedencia por cargo sindical	29
Administración del convenio	29
ARTÍCULO 33. Formación profesional	29
ARTÍCULO 34.- Cursos de formación profesional	29
ARTÍCULO 35.- Comisión Paritaria	30
ARTÍCULO 36.- Sunrogación de la empresa	31
ARTÍCULO 37.- Faltas y sanciones	31
ARTÍCULO 38.- Órgano de resolución extrajudicial de conflictos laborales	32
Disposición Adicional Primera	32
Disposición Adicional Segunda	32
Disposición Adicional Tercera	32
Anexo 1	33

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE LA REGIÓN DE CANTABRIA 2015 - 2018

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 1.- Ámbito territorial

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

ARTÍCULO 2.- Ámbito territorial-funcional y personal

Los preceptos del presente Convenio son de aplicación a las empresas y trabajadores del 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 3.- Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será de CUATRO AÑOS, iniciando su vigencia el 1 de Enero de 2015 y finalizando el 31 de Diciembre de 2018, prorrogándose en su totalidad por tática reconducción hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

ARTÍCULO 4.- Denuncia del Convenio

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2018.

ARTÍCULO 5.- 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 por los trabajadores.

Modalidades de contratación

ARTÍCULO 6.- 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 7.- 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 de el 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 las siguientes: 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 8.- Periodo de prueba

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba. La duraci3n del periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, un mes para los contratos iguales o inferiores a un año.

Cuando la contrataci3n sea realizada con caracter 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 9.- Contrataciones

Las empresas afectadas por este Convenio solo podrán tener trabajadores de Empresas de Trabajo TEmporal, para cubrir bajas por enfermedad o accidente solo por un periodo máximo de treinta días desde el día que es efectiva la baja del trabajador de la empresa usuaria con los siguientes topes:

- *Empresas hasta 6 trabajadores: 1 trabajador de E.T.T.*
- *Empresas 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 disposici3n tengan los mismos derechos laborales y retribuidos que les corresponden a sus trabajadores en aplicaci3n del Convenio Colectivo de Textil en Cantabria. Esta obligaci3n constará expresamente en el contrato de puesta a disposici3n celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que está vinculada por el presente convenio.

Las empresas afectadas por este convenio no contratarán funcionarios en activo ni jubilados. A la Representantes de los trabajadores se les entregará una copia de los contratos laborales que suscriban durante la vigencia de este Convenio.

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

Las Empresas notificarán periódicamente a los Representantes 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.

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 tuviese derecho, hasta completar el CIENTO POR CIENTO (100%) del salario íntegro y, en su caso, con los aumentos de antigüedad, incluidas las pagas extraordinarias, a partir de los SIETE DÍAS de I.T. cualquiera que fuera su causa, excepto por motivos de hospitalización o accidente laboral, en que lo percibirá desde el primer día, incluso en el caso de que hubiese sido sustituido.

ARTÍCULO 11.- Revisión médica

Las empresas velarán por que 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.- Grupos y categorías

- Grupo 1

Funciones que suponen la realización de tareas complejas y homogéneas 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 ó 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 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 estas.

- 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 de 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 a 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 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 la Empresa.*
- **Jefe de Sección Administrativo.**- *Es quien lleva la responsabilidad o gestión 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 en su zona de trabajo y mantiene su puesto y área adyacente en óptimas condiciones de orden y limpieza. Realiza el arque y procede al control de los cobros.*

Área funcional IV

- **Jefe de Sección ó 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.

- Grupo II

Funciones que suponen la integración, supervisión y coordinación 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 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 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, factura, elaboración estadística, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

- 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 solo 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 2017 y 2018 siguientes:

Las tablas de 2017 se calcularán de la siguiente manera:

Para ello se actualizarán las tablas definitivas de 2014 en un 0,5% dando como resultado las tablas definitivas de 2015.

Así mismo se actualizarán las tablas definitivas de 2015 en un 1,1% dando como resultado las tablas definitivas de 2016.

Estas actualizaciones servirán unicamente para fijar la base de cálculo de la tabla definitiva de 2017 a fecha de 31 de Diciembre de 2016.

Año 2017: incremento del 2% sobre los salarios actualizados de 2016, con efectos desde el 1 de Enero de 2017.

Año 2018: incremento del 2,5% sobre los salarios actualizados de 2017, con efectos desde el 1 de Enero de 2018.

ARTÍCULO 14.- Salario - hora individual

Será el que resulte de aplicar la siguiente formula:

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

ARTÍCULO 15.- Complemento personal de antigüedad

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio que al 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 2015: incremento del 0,5%; año 2016: incremento del 1,1%; Año 2017: incremento del 2% con efecto desde el 1 de Enero de 2017 y año 2018 incremento del 2,5%, sobre salarios actualizados de 2017.

Este Complemento Personal de Antigüedad consolidado no será objeto de compensación, ni de absorción y será la base del 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 siguiente importes mensuales para cada uno de los años:

Año 2015: 21,74 €; año 2019: 21,98 €; año 2017: 22,42 € y año 2018: 22,98 €.

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 hubiese, del salario pactado en Convenio.

- **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 estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computandose 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 varias 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 caracter 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 405,68 € en el año 2017 y 415,82 en el año 2018 y el

personal que percibiere dicho uniforme, recibirá la suma de 173,67 € en el año 2017 y 178,01 en año 2018.

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

ARTÍCULO 23.- Inaplicación del Convenio Colectivo.

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

Procedimiento:

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión Mixta 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 13,30 horas. Los trabajadores dispondrán de 2,30 horas, como mínimo, de descanso entre la jornada de mañana y de 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 del mes 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.

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: económica para los trabajadores por cada sábado por la tarde, con carácter general de 10,47 € en el año 2017 y 10,37 € en el año 2018 para los trabajadores a tiempo parcial, de 8,29 € en el año 2017 y de 8,49 € en el año 2018 para los trabajadores a tiempo completo, y de 7,52 € en el año 2017 y de 7,70 € en el año 2018 para los aprendices. El descanso del día rotativo supondrá la disminución de la jornada semanal en el mismo número de horas que se realizaría en dicho día. La jornada será como máximo de 36 h. 30 min. 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 de los sábados 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 de trabajo en 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 extraordina-

rias en función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia.

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: Relización.

b) ras extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos 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 modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de empresa informará semanalmente al comite de empresa, a los Delegados de personal, y Delegados Sindicales sobre el numero de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información, y delos 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.

La hora normal mas el CIEN POR CIEN (100%) en las horas extraordinarias de días laborales y la hora normal mas el DOSCIENTOS POR CIEN-TO (200%) en las horas extraordinarias de Domingod y festivad.

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 368,80 € en el año 2017 y de 378,02 € en el año 2018.

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

ARTÍCULO 27.- Licencias retribuidas

Se concederán VEINTE DÍAS 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 DIAS en caso de nacimiento de un hijo. UN DÍA MÁS en el supuesto de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento.

CUATRO DIAS 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 conyuge, 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 DIAS 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 en el ámbito del presente convenio, siempre y cuando reunan 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.

Jubilación Parcial

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

ARTÍCULO 29.- Liquidación y finiquito

Junto a 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.

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:ç

1.- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

2.- Reducción de jornada, así como de traslado total o parcial de las instalaciones.

3.- 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 sobre el medio ambiente laboral, y los mecanismo 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 en el Convenio 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 el Convenio Colectivo.*
- *Informar a sus representantes de todo 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 señaladas en los párrafos 3 y 4 de este artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.*
- *Se reconocerá al Coité de Empresa la capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o jurídicas en todo lo relativo al ámbito de sus copentencias 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 articulo, 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 podra ser utilizado fuera de ditinto 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 dispònga 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 oidas 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 sus 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:

<i>Hasta 100 trabajadores</i>	<i>15 horas</i>
<i>De 101 a 250 trabajadores</i>	<i>20 horas</i>
<i>De 251 a 500 trabajadores</i>	<i>30 horas</i>
<i>De 501 a 750 trabajadores</i>	<i>40 horas</i>

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 los sindicatos, institutos u otras entidades de formación.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para la 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 prestan 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

S 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 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 FeSMC-UGT y por la parte empresarial, 3 miembros de la Asociación de Empresarios del Comercio Textil de Cantabria (ACOTEX), fijándose como domicilio de la misma e 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 descuelge 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 la misma, las cuestiones que se planteen dentro de sus competencias, las partes deberán acudir en proceso de mediación ante el ORECLA, incluyendo el compromiso el compromiso previo de someter sus discrepancias a un arbitraje voluntario.

En estos supuesto se aplicará el proceso 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.- Sunrogación de la empresa

El cambio de titularidad en la Empresa, centro de trabajo o de una unidad autónoma de la misma, no extinguirá por si misma la relación laboral, quedando el nuevo Empresario subrogado a 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 Ordenaza del comercio.

ARTÍCULO 38.- Órgano de resolución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes en representación de los trabajadores y de la 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 van 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.

Anexo 1

TABLAS SALARIALES	2015	2016	2017	2018
GRUPO I				
AREA I				
Jefe de personal, compras o encargado	1.353,84 €	1.368,73 €	1.396,10 €	1.431,00 €
Jefe de sucursal o almacén	1.221,18 €	1.234,61 €	1.259,30 €	1.290,78 €
Encargado de establecimiento	1.108,64 €	1.120,83 €	1.143,25 €	1.171,83 €
AREA II				
Viajante	1.069,00 €	1.080,76 €	1.102,37 €	1.129,93 €
Jefe de sección o grupo	1.154,65 €	1.167,36 €	1.190,70 €	1.220,47 €
AREA III				
Jefe administrativo	1.231,61 €	1.275,18 €	1.300,68 €	1.333,20 €
Jefe de sección administrativo	1.181,64 €	1.194,64 €	1.218,53 €	1.248,99 €
Contable	1.069,00 €	1.080,76 €	1.102,37 €	1.129,93 €
Cajero	1.069,00 €	1.080,76 €	1.102,37 €	1.129,93 €
GRUPO II				
AREA I				
Dependiente mayor	1.129,10 €	1.141,52 €	1.164,35 €	1.193,46 €
Dependiente	1.026,41 €	1.037,70 €	1.058,45 €	1.084,91 €
AREA II				
Secretario/a	1.036,19 €	1.047,58 €	1.068,53 €	1.095,25 €
Oficial adtvo y/o Oficial de máquinas	1.026,41 €	1.037,70 €	1.058,45 €	1.084,91 €
AREA III				
Profesional de oficio o conductor	936,22 €	946,52 €	965,45 €	989,58 €
Mozo especializado	912,36 €	922,40 €	940,84 €	964,36 €
Telefonista	857,69 €	867,12 €	884,46 €	906,58 €

TABLAS SALARIALES	2015	2016	2017	2018
GRUPO III				
AREA I				
Ayudante	843,93 €	853,21 €	870,28 €	892,03 €
AREA II				
Auxiliar administrativo	912,36 €	922,40 €	940,84 €	964,36 €
Auxiliar de caja	857,69 €	867,12 €	884,46 €	906,58 €
AREA III				
Ayudante de cortador	992,21 €	1.003,12 €	1.023,18 €	1.048,76 €
Mozo	798,35 €	801,67 €	817,70 €	838,14 €
AREA IV				
Vigilante	792,95 €	801,67 €	817,70 €	838,14 €
Personal de limpieza	792,95 €	801,67 €	817,70 €	838,14 €
GRUPO IV				
Aspirante de 16 y 17 años	636,97 €	643,98 €	656,86 €	673,28 €
Formación de primer año	590,80 €	597,30 €	609,24 €	624,48 €
Formación de segundo año	675,12 €	682,55 €	696,20 €	713,60 €

