



Convenio Colectivo Comercio de Tejidos En General, Mercería, Paquetería y Quincalla de Cádiz

| | | | |
|-------------|---|------------------|------------|
| ÁREA | Cádiz | ÁMBITO FUNCIONAL | Provincial |
| CÓDIGO | 11000725011981 | ACTUALIZACIÓN | 2023/12/01 |
| VIGENCIA | 2023/01/01 — 2025/12/31 | DURACIÓN | TRES AÑOS |
| PUBLICACIÓN | BOP 229 ACTA | | |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-tejidos-en-general-merceria-paqueteria-y-quincalla-de-cadiz/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Tejidos En General, Mercería, Paquetería y Quincalla. Última actualización a: 01-12-2023 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 229 del tipo: ACTA.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 163 - 27 de agosto de 2019)

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIA, PAQUETERIA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CADIZ.

Expediente: 11/01/0121/2019.

Fecha: 29/07/2019.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO.

Código 11000725011981.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ., suscrito por las partes el día 05-07-2019 y presentado en el registro

telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 08-07-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 29 de julio de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

CONDICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo de trabajo se aplicará a Cádiz y su provincia.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio afecta a todas las empresas y trabajadores cuya actividad principal sea el Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla, así como a cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a las empresas.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero del 2018 y concluirá el día 31 de Diciembre del 2020.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; ante el organismo competente y ante la parte no denunciante.

Si durante la vigencia de este Convenio se homologara otro de carácter Estatal, que en su conjunto fuere más beneficioso para los trabajadores, éstos se acogerían a dicho convenio.

El presente convenio quedará en vigor en todo su contenido, mientras no se negocie uno nuevo.

ARTÍCULO 4º.- GARANTÍAS «AD PERSONAM».

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto y totalidad sean más beneficiosas que las fijadas por este Convenio.

ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de los trabajadores, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando éste lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Mixta tendrá competencia para regular jornadas especiales, y su compensación, en su caso.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta.

Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expeditar la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociación Empresarial firmante del Convenio (ACOTEX), Avda. Marconi, 37, Edificio Ma´arifa y el de los Sindicatos en Cádiz, Avda. de Andalucía Nº 6 - 1ª planta (CCOO) y la 5ª planta (UGT).

RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 6º.- SALARIOS.

Atendiendo a la coyuntura económica del país, con especial atención a la difícil situación por la que atraviesan las pequeñas y medianas empresas del sector del comercio textil, se acuerda moderar los incrementos salariales para la vigencia del presente convenio.

Los salarios mínimos garantizados son los que figuran en el Anexo I y Anexo II de este Convenio.

Para el año 2018 los conceptos económicos se mantendrán en las mismas cuantías establecidas al 31/12/2017. Sirviendo las cantidades como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2019.

Para el año 2019 los conceptos económicos se han incrementado en un 1,6 %, a excepción del seguro colectivo del art. 25, Jornadas Especiales tarde del sábado del Art. 17, apartado 4 y Ar. 9 Plus Compensatorio. Sirviendo

las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia 2020.

Para el año 2020 los conceptos económicos se han incrementado en un 1,7%, a excepción del seguro colectivo del art. 25, Jornadas Especiales tarde del sábado del Art. 17, apartado 4 y Ar. 9 Plus Compensatorio. Sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

No obstante, en aquellas empresas con más de 50 de trabajadores, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía asciende a lo establecido en el artículo 9º.

Revisión Salarial: Si el IPC Real acumulado del 2019 y 2020, superase el 3,9% se activará una cláusula de garantía y revisión que se aplicará en los siguientes términos:

- La tabla vigente del año 2020 se actualizará en la diferencia entre el 3,3% y el IPC Real acumulado, dicha actualización tendrá efectos desde el 01/01/2021, sirviendo las cantidades resultantes, como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

- Se generarán atrasos desde el mes en el que ese acumulado, superó el 3,3% y los mismos se abonarán como fecha tope al 31/03/2021.

ARTÍCULO 7º.- ANTIGÜEDAD.

Los aumentos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en el abono de bienios en la cuantía del 3%, siendo cinco el número máximo de bienios comenzando a contar dicha antigüedad:

A) Para los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de 1 de Enero de 1.981, comenzará a contar dicha antigüedad desde el momento de su ingreso en la empresa.

B) Para los trabajadores contratados con posterioridad a la fecha antes citada, comenzará a contar dicha antigüedad a partir de los 18 años para los Aprendices y Aspirantes.

C) A partir del 31-12-95 los próximos cómputos de antigüedad se cuantificará en trienios al 3%.

El número máximo entre trienios y bienios que pueden ser alcanzados será de cinco, es decir, el porcentaje máximo de antigüedad que podrá alcanzarse será del 15%.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan superado el tope máximo entre bienios y trienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso del tope máximo como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta el tope máximo del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará «Antigüedad consolidada».

ARTÍCULO 8º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir cuatro pagas (Junio, Septiembre, Diciembre y Marzo), que consistirán en treinta días de salario Convenio más antigüedad y más antigüedad consolidada, en su caso, cada una de ellas. El abono de dichas pagas se hará efectivo el día 15 del mes en que

se devengue su pago, o el día inmediatamente anterior si este fuera festivo.

ARTÍCULO 9 º. - PLUS COMPENSATORIO.

En aquellas empresas con más de 50 de trabajadores, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio, abonable en 12 mensualidades, que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía para toda la vigencia del Convenio, asciende a 96,74 € mensuales.

ARTÍCULO 10º.- PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas que exijan a sus trabajadores que lleven prendas determinadas quedarán obligadas a proporcionarles dichas prendas cada seis meses, las cuales pasarán a propiedad de los trabajadores transcurrido dicho tiempo.

Para los trabajadores de carga, descarga y almacén u otros trabajos análogos, se les proveerá de prendas adecuadas para la realización de dichos trabajos. Las empresas que incumplieran lo anteriormente dispuesto, quedarán obligadas a retribuir al trabajador con 89,45 € semestrales.

ARTÍCULO 11º.- HERRAMIENTAS.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar las herramientas propias de su función específica a los trabajadores, reponiéndolas cuando sufran deterioro o pérdidas.

ARTÍCULO 12º.- DIETAS.

En los desplazamientos que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar los trabajadores fuera del radio de la propia población se les abonarán 17,59€ cuando tenga que efectuar una sola comida y 35,04€ cuando tengan que realizar las dos comidas.

Igualmente tendrá derecho a que le abonen el importe de la dieta, cuando por la misma circunstancia que en el caso anterior, por razón de trabajo, se vuelva una hora y media después del horario máximo de cierre del comercio.

También el trabajador que por desplazamiento ocupe la jornada de mañana o tarde y no tenga derecho a dieta por comida, percibirá la cantidad de 9,60 € diarias.

ARTÍCULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa se determinará el recargo con que se retribuirán las horas extras, sin que el valor de las mismas sea inferior al valor de la hora ordinaria, efectuándose el cálculo de esta última conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{V.H.O.} = \frac{(\text{SB} + \text{CPT} + \text{CA}) \times 6 + \text{SAL. DOM.} + (\text{CVP}/52)}{365 - (\text{VACAC.} + \text{DOMING} + \text{FESTIVOS}) \times 6} \times 66$$

52

Para obtener el número de horas extras trabajadas en el mes se computará todo el tiempo que el trabajador

desempeñe su trabajo después de finalizada su jornada laboral.

ARTÍCULO 14º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrá celebrarse esta modalidad contractual con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.

1.- La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3 años.

2.- Salarios:

- De más de 16 o más años: 711,22 €.

ARTÍCULO 15º.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Los Auxiliares de Caja y Cajeros, percibirán la cantidad de 42,09 € mensuales en concepto de Quebranto de Moneda, excluyéndose su pago en las pagas extraordinarias, así como durante el periodo de vacaciones.

ASPECTOS SOCIALES, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 16º.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo, será de cuarenta horas semanales en horarios de mañana y tarde. Teniendo como horario máximo de finalización de la misma el siguiente:

- a) Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, la jornada no podrá exceder de las 21'30 horas.
- b) Durante el resto del año, la jornada no podrá exceder de las 21,00 horas.

Para aquellas empresas que posean talleres autónomos independientes de un establecimiento mercantil y para el personal que dependa de los dichos talleres autónomos, tendrá durante el tiempo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre horario en jornada continuada de 8 a 15 horas toda la semana.

CONTROL HORARIO:

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la Representación Social de los Trabajadores.

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo e incluirá un resumen escrito del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por períodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa

ARTÍCULO 17º.- JORNADAS ESPECIALES TARDE DEL SABADO.

En aquellas empresas con más de 50 trabajadores, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, la jornada ordinaria de los sábados se terminará a las 13'30 horas.

De forma voluntaria, por parte de los trabajadores, se trabajará las tardes de los sábados que, desde la firma del presente convenio, y hasta el 31/12/2020 aparecieran en el calendario laboral.

La compensación de las tardes de los sábados será:

- 1- Un día de descanso por cada tarde del sábado trabajado, en el mes siguiente.
- 2- Acumulándose todos los días en un periodo, a opción del trabajador, siendo de mutuo acuerdo la fecha del disfrute.
- 3- Acumulando todos los días en el periodo de vacaciones que el trabajador solicite.
- 4- Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso acumulado, se abonará al trabajador obligatoriamente 25,20 Euros, para toda la vigencia del convenio, por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.
- 5- Un sábado será compensado con el disfrute bien del puente de Semana Santa, o bien de cualquier otro puente del año, el cual tendrá la misma duración, y se disfrutará con las mismas condiciones que el primero. La elección de los citados puentes se realizará, en función de un régimen de turnos, mediante acuerdo entre representantes de los trabajadores y la empresa. En ningún caso, se podrá trasladar las horas de los días de trabajo del puente elegido a otros días.
- 6- La tarde del sábado anterior a la fiesta principal de la población se compensará con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

ARTÍCULO 18º.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales, pudiéndose fraccionar su disfrute en dos periodos, 9 días en invierno y 21 días en verano, a disfrutar estos últimos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Igualmente, las vacaciones comenzarán una vez se haya disfrutado del descanso semanal legalmente establecido. Dichas vacaciones se abonarán con la media de lo percibido en los noventa días anteriores, excluyendo lo percibido por pagas extras y quebranto de moneda, no pudiendo ser inferior en ningún caso a la retribución que corresponda con arreglo al salario convenio más antigüedad.

En el supuesto que las vacaciones no sean fraccionadas, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, programarán las vacaciones de forma que su plantilla las disfruten al menos el 50% de la misma, durante los meses de Junio a Septiembre y el otro 50%, deberá tener preferencia a disfrutarla en el mismo periodo del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y

siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los trabajadores incluidos en este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

A) Matrimonio del trabajador/ra, 20 días para todos aquellos trabajadores que lleven más de seis meses en la empresa. Y para los que lleven menos de este periodo, 15 que establece la Ley.

B) Nacimiento por hijo/a: cinco días, ampliándose a siete en caso de ser internada en otra localidad.

C) Fallecimiento de padres políticos, abuelos y hermanos: dos días.

D) Fallecimiento de padres, cónyuge, hijos: tres días, prorrogables hasta cinco en casos excepcionales necesarios.

E) Enfermedad grave y operaciones quirúrgicas de padres, cónyuge e hijos a justificar médicamente: de dos a cinco días, según las necesidades.

F) Los Aprendices menores de edad y debidamente justificados, tendrán derecho a una hora y media de permiso diario para asistir a estudios o cursillos relacionados o no con su actividad laboral.

G) Igualmente se tendrá derecho sin discriminación de categoría, a una licencia anual de 3 días retribuidos de asuntos propios. La petición de dichos días, no se podrá realizar durante los 10 primeros días de rebajas, así como para las siguientes fechas: 24, 26 y 31 de Diciembre y 2 y 5 de Enero. Esta concesión tendrá en consideración las necesidades organizativas de la empresa, relativas al número de personas, para coincidir en los mismos días.

H) Por traslado del domicilio habitual: Dos días.

Las anteriores licencias, en los casos en que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización que exceda de los días antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a la fecha indicada.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 20º.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido

dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

ARTÍCULO 21º.- ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

Las empresas completarán hasta el 100% del salario real en los supuestos de enfermedad o accidente desde el primer día, sobre la percepción que en cada caso corresponda con cargo a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 22º.- AYUDA A HIJOS DEFICIENTES PSÍQUICOS.

Todo productor que tenga hijos deficientes psíquicos y como tales los tenga reconocidos en la Seguridad Social, recibirá una prestación mensual de 75,90 € por hijo en tales condiciones.

ARTÍCULO 23º.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización en los siguientes términos:

- Cuando lleve de 10 a 15 años en la empresa, el importe de 5 mensualidades.
- Cuando lleve de 16 a 20 años de servicio en la empresa, el importe de 6 mensualidades.
- Cuando lleve más de 20 años de servicio en la empresa, el importe de 7 mensualidades.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

ARTÍCULO 24º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACION PARCIAL.

Las empresas se comprometen a facilitar la jubilación anticipada y parcial del trabajador/ra. Para ello, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo y al RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Partiendo de dicha regulación Legal, las empresas se comprometen a facilitar a aquellos trabajadores/ras que no hayan alcanzado la edad de jubilación, todas las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, previa negociación y acuerdo entre empresa y trabajador/ra sobre las condiciones de prestación del trabajo a partir de ese momento.

ARTÍCULO 25º.- PÓLIZAS DE SEGURO.

A partir del 01/01/2020 y para el resto de la vigencia del Convenio, las empresas abonarán un Seguro que cubrirá las siguientes indemnizaciones:

- Muerte natural: 7.766,22 Euros.
- Invalidez Absoluta a causa de accidente de trabajo: 7.766,22 Euros.
- Muerte por accidente de trabajo: 15.532,41 Euros.
- Muerte por accidente de circulación: 23.298,64 Euros.
- Invalidez Permanente Total por cualquier causa: 7.766,22 Euros.

En caso de incumplimiento por parte de alguna empresa de la suscripción de dicha póliza, las mismas se harán responsables del abono de las indemnizaciones citadas, al trabajador en todo caso.

ARTÍCULO 26º.- DESCANSO POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso será a elección de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral o bien acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazado y las de el año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de esta o de los días de lactancia si optase la trabajadora por acumulada, salvo pacto entre las partes.

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, a un minusválido físico, psíquico o sensorial o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

- 1.- 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 aquella.
- 2.- la concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la trabajadora o del trabajador, esté dentro de su jornada ordinaria Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el período de baja por maternidad a las vacaciones.

ARTÍCULO 27º.- MANTENIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Todas las bajas por jubilación, fallecimiento, excedencia, que superen el año e incapacidades que no permitan al trabajador seguir en el puesto de trabajo, se cubrirán por trabajadores en nueva contratación, teniendo preferencia aquellos que habitualmente hayan trabajado por temporadas en dicha Empresa.

El empresario que no pueda contratar, en los casos indicados en el apartado anterior, a un nuevo trabajador, vendrá obligado a comunicar el por qué de la imposibilidad a los trabajadores y a sus representantes.

ARTÍCULO 28º.- FALTAS AL TRABAJO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Con independencia a su duración, se considerarán faltas justificadas y en su consecuencia no será causa de despido ni sanción de ningún tipo.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

ARTÍCULO 29º.

A) Los aprendices que, finalizado el contrato de aprendizaje, continúen trabajado en la Empresa, pasarán a la categoría de ayudante.

B) Todo Ayudante que cumpla 22 años pasará a la categoría de Dependiente.

C) Todo Auxiliar Administrativo que lleve 4 años en dicha categoría, pasará a la de Oficial Administrativo. Cuando no existan vacantes de dicha categoría, se le retribuirá con el salario de Oficial Administrativo.

D) Auxiliares de Caja de más de 25 años, se les retribuirá con el sueldo de Dependiente de más de 25 años.

E) El Dependiente Mayor se retribuirá con salario de Dependiente de más de 25 años, aumentado en un 10%.

F) El Mozo a los 3 años en dicha categoría ascenderá a Mozo Especializado.

G) El Mozo Especializado en dicha categoría se asimilará económicamente al Ayudante.

H) Transcurrido otros 3 años desde la fecha de asimilación a efectos económicos del Mozo Especializado a Ayudante, será asimilado a los mismos efectos económicos a Dependiente de 22 a 25 años.

I) El Auxiliar de Caja de más de 22 años que lleve más de 4 años al servicio de la Empresa, se asimilará a efectos económicos a la categoría de Dependiente de 22 a 25 años.

J) El Contable, a los 4 años de servicio en la Empresa, se asimilará a efectos económicos al Jefe de Sección Administrativo.

K) El Oficial Administrativo a los 4 años de servicio, tendrá un incremento de 12 € mensuales.

L) Para cada cinco Dependientes en una empresa habrá un Dependiente Mayor, elegido por el empresario.

ARTÍCULO 30º.- CONTRATACIÓN.

Las empresas podrán utilizar para su contratación todas las modalidades legalmente existentes, y las que pudieran legalmente establecerse, con el límite del 25% de contratación de su plantilla fija, quedando exceptuado en este límite, concretamente el contrato con carácter fijo.

Las empresas que al momento de la firma de este Convenio no tuvieran ningún trabajador en su plantilla, o

tuvieran cuatro como máximo, podrán contratar con las modalidades que legalmente se establezcan o estén establecidas, hasta dos trabajadores.

Estas limitaciones se excluirán en los periodos de ventas especiales, hasta un 50%, pero solo y exclusivamente mientras dure dicho periodo.

DURACIÓN DEL CONTRATO EVENTUAL.

Respetando los límites establecidos en el Artículo 29 de este Convenio y dada las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18.

FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Los contratos que se realizan, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, deberán efectuarse por un mínimo de 4 horas diarias, cuya prestación se realizará de forma continuada y serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, excepto los que tengan la consideración de suplidos que lo percibirán íntegramente en su cuantía diaria o mensual, con independencia del número de horas que realicen.

El cálculo el salario base de estos contratos se hará por hora efectivamente trabajada, tomando como base de cálculo el valor de la hora ordinaria establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

Los trabajadores/ras contratados con esta modalidad tendrán derecho preferente para cubrir vacantes a tiempo pleno.

Los trabajadores/ras a tiempo parcial, no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

HORAS COMPLEMENTARIAS.

Los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, podrán realizar horas complementarias, cuando así lo hubieran pactado expresamente y sin que puedan exceder del 15 por ciento de las horas ordinarias de trabajo, objeto del contrato.

Las horas complementarias cuya realización se repita, se consolidarán como ampliación de la jornada parcial, en el 50% de la media de las horas realizadas en los 3 años anteriores y siempre que voluntariamente el trabajador/ra lo acepte.

ARTÍCULO 31º.- SEGURIDAD E HIGIENE.

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En las empresas de más de 50 trabajadores acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de

Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores en igual número, el cual será un órgano colegiado.

Cuando una empresa tenga designado un Delegado de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,22 euros por kilómetro para toda la vigencia del convenio.

Las empresas vinculadas por el presente Convenio facilitarán los medios necesarios para que a sus productores se le practique un reconocimiento médico anual por los servicios médicos oficiales o mutuas patronales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. Se garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo o cambios en la evaluación de riesgos de la empresa.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico y acorde a las características del puesto de trabajo, a todos los trabajadores cada año, el gasto de los mismos correrá a cargo de la empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

La utilización del equipo de trabajo o maquinaria, los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Todos los trabajadores con relación de trabajos temporales o de duración determinada, así como los contratos por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que

pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante, lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores de llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

El empresario adaptará el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, con especial consideración de aquellos trabajadores que desarrollen una enfermedad.

COMITÉ DE EMPRESA, DELEGADO DE PERSONAL Y CUESTIONES SINDICALES.

ARTÍCULO 32º.

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresas o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

- A) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance y las Cuentas de Resultados.
- B) Con carácter previo, ser informado por la Dirección de la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada.
- C) Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- D) La Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice.
- E) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial supuestos de despidos, deberán ser informados por la Dirección.
- F) Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- G) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

El Comité o Delegado de personal, tendrá las siguientes garantías:

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal o el delegado del Sindicato al que pertenezca, en el

supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional al por causas o en razón del desempeño de su representación.

4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

5.- Dispondrán de 30 horas mensuales acumuladas. Los delegados/as de personal o miembros de comité de empresa designados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, dispondrán de 35 horas mensuales, no computándose dentro del máximo de estas horas del exceso que sobre el mismo se produzca, con motivo de la designación como componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el que se vea afectado.

La acumulación del crédito sindical, será como sigue:

a) Empresas que tengan más de 1 delegado/a, la suma de horas prevista podrá disponerlas acumulándolas entre ellos.

b) Empresas que tengan un solo delegado/a, en el caso de que un mes no dispusieran del total de las horas previstas, podrá disponer en el mes siguiente de las horas no utilizadas en el mes anterior.

c) En el caso anterior solamente podrá aplicarse dos veces al año.

ARTÍCULO 33º.- CUESTIONES SINDICALES.

A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador, pasando su importe a la Central Sindical que el trabajador indique.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores a celebrar dentro de los locales de la empresa siempre fuera de horas de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. El trabajador que hubiese sido contratado para sustituir al excedente mientras permaneciera en tal situación, al incorporarse éste, causará baja en la empresa.

ARTÍCULO 34º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las empresas con más de diez trabajadores facilitarán que un trabajador al año pueda disfrutar de 15 horas retribuidas para la Formación Profesional, siempre que lo justifique.

FORMACIÓN CONTINUA: Las partes firmantes asumen el contenido integro del Acuerdo Nacional de Formación

Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

ARTÍCULO 35º.- CONTRATO DE RELEVO.

El contrato de Relevo se aplicará cuando el trabajador que lo solicite reúna los requisitos generales para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, pudiendo reducir su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo de 85 % de aquellos. En este caso, la empresa esta obligada a contratar a otro trabajador simultáneamente en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad del artículo 12 del E.T., Real Decreto-Ley 27/2011 de 1 de agosto.

ARTÍCULO 36º.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales 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.

Las empresas en las que, a su juicio concurren las circunstancias expresadas, comunicará a la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de seguimiento pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta cláusula.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

ARTÍCULO 37.- CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS (LISMI).

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores/ as, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente.

Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no haya presentado ningún candidato/a con minusvalía, adecuado al puesto de trabajo. Previo informe del Delegado/a de Prevención.

DISPOSICIONES VARIAS.

A.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46 y 48 y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

B.- En relación al acoso Sexual por razón de sexo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

Violencia de Género Las empresa y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en

distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

C.- Los atrasos correspondientes al 2019, segundo año de vigencia (01/01/2019 al 31/12/2019) se abonarán como fecha tope el 30/09/2019, con independencia de la fecha de publicación del Convenio en el BOP.

D.- Las empresas que hayan abonado a sus trabajadores/ras alguna cantidad a cuenta de convenio, no podrán compensar, ni absorber, ni reclamar dichas cantidades.

E.- Se eliminan definitivamente del convenio las categorías de Aspirante de 16 a 18 años, Auxiliar de Caja de 16 a 18 años y Auxiliar de Caja de 18 a 20 años.

Igualmente, y durante la vigencia del presente Convenio, se creará una Comisión de Estudio para abordar de forma progresiva, las cuestiones surgidas en la negociación relativa a los salarios por debajo de los 875€/mes y las categorías en desuso.

ANEXO I.- Tablas.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2019

| GRUPO I | |
|-----------------------------------|----------|
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1.512,07 |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1.305,60 |
| AYUDANTE TECNICO SANITARIO | 1.170,59 |
| GRUPO II | |
| DIRECTOR/A | 1.650,01 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.462,69 |
| JEFE/A DE PERSONAL | 1.443,35 |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1.443,35 |
| JEFE/A DE VENTAS | 1.443,35 |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1.443,35 |
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1.305,60 |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1.305,60 |
| JEFE/A DE GRUPO | 1.236,87 |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1.188,60 |

| | |
|--|----------|
| ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1.188,60 |
| INTERPRETE | 1.135,46 |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | |
| VIAJANTE | 1.147,19 |
| CORREDOR DE PLAZA | 1.133,51 |
| DEPENDIENTE/A DE MAS DE 25 AÑOS | 1.107,84 |
| DEPENDIENTE/A DE 22 A 25 AÑOS | 1.032,53 |
| AYUDANTE | 976,53 |

| GRUPO III | |
|---|----------|
| PERSONAL TECNICO NO TITULADO | |
| DIRECTOR/A | 1.641,01 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.477,99 |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1.346,88 |
| SECRETARIO/A | 1.117,04 |
| CONTABLE | 1.147,20 |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1.264,38 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS | 1.147,23 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1.107,84 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 976,45 |
| AUX.DE CAJA DE 20 A 22 AÑOS | 920,35 |
| AUX.DE CAJA DE 22 A 25 AÑOS | 962,48 |
| AUX.DE CAJA DE MAS DE 25 AÑOS | 1.004,65 |
| GRUPO IV | |
| PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS | 1.236,87 |
| DIBUJANTE | 1.324,84 |
| ESCAPARATISTA | 1.264,35 |
| AYUDANTE DE MONTAJE | 856,41 |
| DELINIANTE | 1.046,61 |
| VISITADOR/A | 1.046,61 |
| ROTULISTA | 1.046,61 |
| CORTADOR/A | 1.133,51 |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1.032,73 |
| JEFE/A DE TALLER | 1.032,73 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª | 1.107,82 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª | 1.032,52 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª | 976,49 |
| CAPATAZ | 934,56 |
| MOZO ESPECIALIZADO | 898,71 |
| MOZO | 868,15 |
| ASCENSORISTA | 868,15 |
| TELEFONISTA | 868,15 |
| EMPAQUETADOR/A | 868,15 |
| GRUPO V | |
| PERSONAL SUBALTERNO | |
| CONSERJE | 893,57 |
| COBRADOR/A | 933,78 |
| VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO/A | 866,70 |
| PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS) | 7,20 |
| PERSONAL DE LIMPIEZA FIJO | 854,36 |

ANEXO I TABLA SALARIAL 2020

| GRUPO I | |
|---|----------|
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1.537,78 |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1.327,80 |
| AYUDANTE TECNICO SANITARIO | 1.190,49 |
| GRUPO II | |
| DIRECTOR/A | 1.678,06 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.487,56 |
| JEFE/A DE PERSONAL | 1.467,89 |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1.467,89 |
| JEFE/A DE VENTAS | 1.467,89 |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1.467,89 |
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1.327,80 |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1.327,80 |
| JEFE/A DE GRUPO | 1.257,90 |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1.208,81 |
| ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1.208,81 |
| INTERPRETE | 1.154,76 |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | |
| VIAJANTE | 1.166,69 |
| CORREDOR DE PLAZA | 1.152,78 |
| DEPENDIENTE/A DE MAS DE 25 AÑOS | 1.126,67 |
| DEPENDIENTE/A DE 22 A 25 AÑOS | 1.050,08 |
| AYUDANTE | 993,13 |
| GRUPO III | |
| PERSONAL TECNICO NO TITULADO | |
| DIRECTOR/A | 1.668,91 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.503,12 |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1.369,78 |
| SECRETARIO/A | 1.136,03 |
| CONTABLE | 1.166,70 |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1.285,87 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS | 1.166,73 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1.126,67 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 993,06 |
| AUX.DE CAJA DE 20 A 22 AÑOS | 936,00 |
| AUX.DE CAJA DE 22 A 25 AÑOS | 978,84 |
| AUX.DE CAJA DE MAS DE 25 AÑOS | 1.021,73 |

| GRUPO IV | |
|--|----------|
| PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS | 1.257,90 |
| DIBUJANTE | 1.347,36 |
| ESCAPARATISTA | 1.285,84 |
| AYUDANTE DE MONTAJE | 870,97 |
| DELINIANTE | 1.064,40 |
| VISITADOR/A | 1.064,40 |
| ROTULISTA | 1.064,40 |
| CORTADOR/A | 1.152,78 |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1.050,29 |
| JEFE/A DE TALLER | 1.050,29 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª | 1.126,65 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª | 1.050,07 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª | 993,09 |
| CAPATAZ | 950,45 |
| MOZO ESPECIALIZADO | 913,99 |
| MOZO | 882,91 |
| ASCENSORISTA | 882,91 |
| TELEFONISTA | 882,91 |
| EMPAQUETADOR/A | 882,91 |
| GRUPO V | |
| PERSONAL SUBALTERNO | |
| CONSERJE | 908,76 |
| COBRADOR/A | 949,65 |
| VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO/A | 881,43 |
| PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS) | 7,32 |
| PERSONAL DE LIMPIEZA FIJO | 868,88 |

CONCEPTOS ECONÓMICOS

| | |
|--|--------|
| ARTICULO 10º PRENDAS DE TRABAJO | 90,97 |
| ARTICULO 12º DIETAS | |
| Una comida | 17,89 |
| Dos Comidas | 35,64 |
| Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta | 9,76 |
| ARTICULO 14º CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN | |
| De más de 16 años o más años | 723,31 |
| ARTICULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA | 42,81 |
| ARTICULO 22º AYUDA A HIJOS DEFICIENTES PSIQUICOS | 77,19 |
| ARTICULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL | |
| Oficial Administrativo a los cuatro años de servicio | 12,20 |

Firmas.

Nº 61.212

\\\\\\

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 174 - 12 de septiembre de 2023)

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIA, PAQUETERIA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CADIZ.

Expediente: 11/01/0211/2023.

Fecha: 24/08/2023.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO.

Código 11000725011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al sector COMERCIO TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIO, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 3 de julio de 2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 5 de julio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y

Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al sector COMERCIO TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIO, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 24 de agosto de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

CONDICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo de trabajo se aplicará a Cádiz y su provincia.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio afecta a todas las empresas y a todas las personas trabajadoras cuya actividad principal sea el Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla, así como a cuantas personas trabajadoras puedan incorporarse a las empresas.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero del 2023 y concluirá el día 31 de Diciembre del 2025.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; ante el organismo competente y ante la parte no denunciante.

Si durante la vigencia de este Convenio se homologara otro de carácter Estatal, que en su conjunto fuere más beneficioso para las personas trabajadoras, éstos se acogerían a dicho convenio.

El presente convenio quedará en vigor en todo su contenido, mientras no se negocie uno nuevo.

ARTÍCULO 4º.- GARANTÍAS «AD PERSONAM».

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto y totalidad sean más beneficiosas que las fijadas por este Convenio.

ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de las personas trabajadoras, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando éste lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Mixta tendrá competencia para regular jornadas especiales, y su compensación, en su caso.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta.

Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expeditar la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociación Empresarial firmante del Convenio ACOTEX, Avda. Marconi, 37, Edificio Ma´arifa (11011) Cádiz; en Avda. Andalucía, 6-1ª planta sede del Sindicato de Servicios de CCOO y Avda. Andalucía, 6-5ª planta y sede del Sindicato de FeSMC de UGT, ambos en Cádiz (11008).

ARTÍCULO 6º.- SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCIA.

Las personas trabajadoras, así como las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio deberán solicitar el intento de conciliación/mediación en el SERCLA en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite igualmente dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación/mediación.

RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 7º.- SALARIOS/FORMULA DE PAGO Y ANTICIPO.

Los salarios mínimos garantizados son los que figuran en los Anexos I, II y III de este Convenio.

Incrementos:

Para el año 2023 se incrementará sobre los salarios vigentes al 31/12/2020 el 4%, de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio, a excepción del Seguro Colectivo Art. 25º, dicho incremento será con carácter retroactivo al 01/01/2023, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del 2024, segundo año de vigencia.

Para el año 2024 se incrementará sobre los salarios vigentes al 31/12/2023 el 3%, de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio, a excepción del Seguro Colectivo Art. 25º, dicho incremento será con carácter retroactivo al 01/01/2024, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del 2025, tercer año de vigencia.

Para el año 2025 se incrementará sobre los salarios vigentes al 31/12/2024 el 3%, de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio, a excepción del Seguro Colectivo Art. 25º, dicho incremento será con carácter retroactivo al 01/01/2025, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

Revisión Salarial: Al 31/12 de cada año, si entre el IPC real y el incremento pactado más un 1%, hubiese un exceso, se revisarán los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12 de cada año en un porcentaje igual al exceso hasta un máximo de 1%, sólo a efectos de actualización de la base de cálculo para la aplicación de los incrementos de los siguientes años.

Fórmula de Pago y Anticipo: El abono de la nómina y anticipos de la misma, se realizará por transferencia bancaria obligatoriamente, por lo que la persona trabajadora facilitará a la empresa el número de cuenta correspondiente.

Las empresas estarán obligadas a que el ingreso de la nómina, se realice dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento.

La persona trabajadora tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, un único anticipo a cuenta de lo ya trabajado.

Si alguna persona trabajadora no quiere que se le abone la nómina y/o anticipos por transferencia bancaria, deberá comunicarlo por escrito a la empresa, debiendo la empresa informar a la RLPT.

ARTÍCULO 8º.- ANTIGÜEDAD.

Los aumentos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en el abono de bienios en la cuantía del 3%, siendo cinco el número máximo de bienios comenzando a contar dicha antigüedad:

A) Para las personas trabajadoras contratadas con anterioridad a la fecha de 1 de Enero de 1.981, comenzará a contar dicha antigüedad desde el momento de su ingreso en la empresa.

B) Para las personas trabajadoras contratadas con posterioridad a la fecha antes citada, comenzará a contar dicha antigüedad a partir de los 18 años para los Aprendices y Aspirantes.

C) A partir del 31-12-95 los próximos cómputos de antigüedad se cuantificará en trienios al 3%.

El número máximo entre trienios y bienios que pueden ser alcanzados será de cinco, es decir, el porcentaje

máximo de antigüedad que podrá alcanzarse será del 15%.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que hayan superado el tope máximo entre bienios y trienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso del tope máximo como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta el tope máximo del complemento de Antigüedad no impedirá que todas las personas trabajadoras que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará «Antigüedad consolidada».

ARTÍCULO 9º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir cuatro pagas (Junio, Septiembre, Diciembre y Marzo), que consistirán en treinta días de salario Convenio más antigüedad y más antigüedad consolidada, en su caso, cada una de ellas. El abono de dichas pagas se hará efectivo el día 15 del mes en que se devengue su pago, o el día inmediatamente anterior si este fuera festivo.

ARTÍCULO 10 º. - PLUS COMPENSATORIO.

En aquellas empresas con más de 50 de trabajadores/ras, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio, abonable en 12 mensualidades, que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía asciende a 100,61€ mensuales

ARTÍCULO 11º.- PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas que exijan a sus trabajadores/ras que lleven prendas determinadas quedarán obligadas a proporcionarles dichas prendas cada seis meses, las cuales pasarán a propiedad de las personas trabajadoras transcurrido dicho tiempo.

Para las personas trabajadoras de carga, descarga y almacén u otros trabajos análogos, se les proveerá de prendas adecuadas para la realización de dichos trabajos.

Las empresas que incumplieran lo anteriormente dispuesto, quedarán obligadas a retribuir a las personas trabajadoras con 94,61 € semestrales.

ARTÍCULO 12º.- HERRAMIENTAS.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar las herramientas propias de su función específica a las personas trabajadoras, reponiéndolas cuando sufran deterioro o pérdidas.

ARTÍCULO 13º.- DIETAS.

En los desplazamientos que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar las personas trabajadoras fuera del radio de la propia población se les abonarán 18,61€ cuando tenga que efectuar una sola comida y 37,07€

cuando tengan que realizar las dos comidas.

Igualmente tendrá derecho a que le abonen el importe de la dieta, cuando por la misma circunstancia que en el caso anterior, por razón de trabajo, se vuelva una hora y media después del horario máximo de cierre del comercio.

También el/la trabajador/ra que por desplazamiento ocupe la jornada de mañana o tarde y no tenga derecho a dieta por comida, percibirá la cantidad de 10,15€ diarias.

ARTÍCULO 14º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Mediante acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa se determinará el recargo con que se retribuirán las horas extras, sin que el valor de las mismas sea inferior al valor de la hora ordinaria, efectuándose el cálculo de esta última conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{VH.O.} = \frac{(SB + CPT + CA) \times 6 + \text{SAL. DOM.} + \frac{CVP}{52}}{52} - (\text{VACAC.} + \text{DOMING} + \text{FESTIVOS}) \times 666$$

Para obtener el número de horas extras trabajadas en el mes se computará todo el tiempo que la persona trabajadora desempeñe su trabajo después de finalizada su jornada laboral.

ARTÍCULO 15º.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Los/as Auxiliares de Caja y Cajeros/ras, percibirán la cantidad de 44,52 € mensuales en concepto de Quebranto de Moneda, excluyéndose su pago en las pagas extraordinarias, así como durante el periodo de vacaciones.

ASPECTOS SOCIALES, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 16º.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo, será de cuarenta horas semanales en horarios de mañana y tarde. Teniendo como horario máximo de finalización de la misma el siguiente:

- a) Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, la jornada no podrá exceder de las 21'30 horas.
- b) Durante el resto del año, la jornada no podrá exceder de las 21,00 horas.

Para aquellas empresas que posean talleres autónomos independientes de un establecimiento mercantil y para el personal que dependa de dichos talleres autónomos, tendrá durante el tiempo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre horario en jornada continuada de 8 a 15 horas toda la semana.

Control Horario: De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la RLPT y la Inspección de Trabajo e incluirá un

resumen escrito del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por períodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la RLPT.

ARTÍCULO 17º.- JORNADAS ESPECIALES TARDE DEL SABADO.

En aquellas empresas con más de 50 trabajadores/ras, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, la jornada ordinaria de los sábados se terminará a las 13'30 horas.

De forma voluntaria, por parte de las personas trabajadoras, se trabajará las tardes de los sábados que, desde la firma del presente convenio, y hasta el 31/12/2025 aparecieran en el calendario laboral.

La compensación de las tardes de los sábados será:

- 1- Un día de descanso por cada tarde del sábado trabajado, en el mes siguiente.
- 2- Acumulándose todos los días en un periodo, a opción del trabajador, siendo de mutuo acuerdo la fecha del disfrute.
- 3- Acumulando todos los días en el periodo de vacaciones que el trabajador solicite.
- 4- Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso acumulado, se abonará al trabajador/ra obligatoriamente 26,21 Euros, por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.
- 5- Un sábado será compensado con el disfrute bien del puente de Semana Santa, o bien de cualquier otro puente del año, el cual tendrá la misma duración, y se disfrutará con las mismas condiciones que el primero. La elección de los citados puentes se realizará, en función de un régimen de turnos, mediante acuerdo entre representantes de los trabajadores y la empresa. En ningún caso, se podrá trasladar las horas de los días de trabajo del puente elegido a otros días.
- 6- La tarde del sábado anterior a la fiesta principal de la población se compensará con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

ARTÍCULO 18º.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales, pudiéndose fraccionar su disfrute en dos periodos, 9 días en invierno y 21 días en verano, a disfrutar estos últimos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Igualmente, las vacaciones comenzarán una vez se haya disfrutado del descanso semanal legalmente establecido. Dichas vacaciones se abonarán con la media de lo percibido en los noventa días anteriores, excluyendo lo percibido por pagas extras y quebranto de moneda, no pudiendo ser inferior en ningún caso a la retribución que corresponda con arreglo al salario convenio más antigüedad.

En el supuesto que las vacaciones no sean fraccionadas, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores/ras, programarán las vacaciones de forma que su plantilla las disfruten al menos el 50% de la misma, durante los meses de Junio a Septiembre y el otro 50%, deberá tener preferencia a disfrutarla en el mismo periodo del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de

suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Los días festivos oficiales que coincidan con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones; es decir tendrán un día más de vacaciones por cada festivo que coincida en su/sus periodo/s vacacional/les.

ARTÍCULO 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las personas trabajadoras incluidas en este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

A) Matrimonio del trabajador/ra, 20 días naturales para todas las personas trabajadoras que lleven más de seis meses en la empresa. Y para las que lleven menos de este periodo, 15 días naturales.

B) Fallecimiento de padres/madres políticas, abuelos/as y hermanos/as: dos días laborables.

C) Fallecimiento de padres/madres, cónyuge, hijos/as: tres días laborables, prorrogables hasta cinco en casos excepcionales necesarios.

D) Enfermedad grave o accidente, hospitalización, intervenciones quirúrgicas con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad, cónyuges y parejas de hecho, a justificar médicamente: de dos a cinco días laborables, según las necesidades.

E) Los/as Aprendices menores de edad y debidamente justificados, tendrán derecho a una hora y media de permiso diario para asistir a estudios o cursillos relacionados o no con su actividad laboral.

F) Igualmente se tendrá derecho sin discriminación de categoría, a una licencia anual de 3 días laborables y retribuidos de asuntos propios. La petición de dichos días, no se podrá realizar durante los 10 primeros días de rebajas, ni en las siguientes fechas: 24, 26 y 31 de diciembre y 2 y 5 de enero. Esta concesión tendrá en consideración las necesidades organizativas de la empresa, relativas al número de personas, que puedan coincidir en los mismos días.

G) Por traslado del domicilio habitual: Dos días laborables.

Las anteriores licencias, en los casos en que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En los supuestos del apartado D) que exceda de los días laborables antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a la fecha indicada, también podrán disfrutarse dichos días laborables de forma no continuada, siempre que perviva la causa que determina su concesión.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo las mismas días laborables.

ARTÍCULO 20º.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

ARTÍCULO 21º.- ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

Las empresas completarán hasta el 100% del salario real en los supuestos de enfermedad o accidente desde el primer día, sobre la percepción que en cada caso corresponda con cargo a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 22º.- AYUDA A HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Toda persona trabajadora que tenga hijos/as con discapacidad intelectual y cómo tales los tenga reconocidos/as en la Seguridad Social, recibirá una ayuda de 80,28€/mes, por cada hijo/hija en tales condiciones.

ARTÍCULO 23º.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que aquellas personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización en los siguientes términos:

- Cuando lleve de 10 a 15 años en la empresa, el importe de 5 mensualidades.
- Cuando lleve de 16 a 20 años de servicio en la empresa, el importe de 6 mensualidades.
- Cuando lleve más de 20 años de servicio en la empresa, el importe de 7 mensualidades.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellas personas trabajadoras que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador/ra de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

ARTÍCULO 24º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACION PARCIAL.

Las empresas se comprometen a facilitar la jubilación anticipada y parcial de la persona trabajadora. Para ello,

se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo y al RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Partiendo de dicha regulación Legal, las empresas se comprometen a facilitar a aquellas personas trabajadoras que no hayan alcanzado la edad de jubilación, todas las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, previa negociación y acuerdo entre empresa y trabajador/ra sobre las condiciones de prestación del trabajo a partir de ese momento.

ARTÍCULO 25º.- PÓLIZAS DE SEGURO.

A partir del 01/01/2024 y para el resto de la vigencia del Convenio, las empresas abonarán un Seguro que cubrirá las siguientes indemnizaciones, cuyos importes corresponderán a la aplicación del 6%, sobre las últimas cuantías del año 2020:

- Muerte natural:8.232,19 Euros.
- Invalidez Absoluta por cualquier causa:8.232,19 Euros.
- Muerte por accidente de trabajo:16.464,35 Euros.
- Muerte por accidente de circulación:24.696,56 Euros.
- Invalidez Permanente Total por cualquier causa:8.232,19 Euros.

En caso de incumplimiento por parte de alguna empresa de la suscripción de dicha póliza, las mismas se harán responsables del abono de las indemnizaciones citadas al trabajador/ra en todo caso.

ARTÍCULO 26º.- DESCANSO POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un permiso por nacimiento de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El tiempo de este permiso será a elección de la persona trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de los progenitores durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Desde la reincorporación de la persona trabajadora a su centro de trabajo hasta el día en el que el lactante cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de 1 hora de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.

b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo y ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.

c) Acumular el permiso de lactancia de 1 hora diaria, en jornadas de trabajo. En tal caso, se procedería de la siguiente forma:

1. Se cuenta 1 hora diaria, por cada día efectivo de trabajo, desde que la persona trabajadora se reincorpora tras las licencias de maternidad/paternidad y hasta los nueve meses de edad del lactante.

2. La suma total de las horas de lactancia resultante, se divide entre el número de horas que tiene como jornada ordinaria diaria y el resultado dará el número de días laborables que la persona trabajadora disfrutará como permiso de lactancia acumulada.

Las vacaciones pendientes de disfrutar del año anterior por cualquier baja relacionada con el embarazo, su disfrute podrá realizarse a continuación de la reincorporación de la licencia de nacimiento o tras los días de lactancia acumulada, sin que ello pueda suponer merma alguna en el número de horas de lactancia.

Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, a un discapacitado físico o intelectual o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

1.- 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 aquella.

2.- la concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la persona trabajadora, siempre que esté dentro de su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Art. 37 del ET.

ARTÍCULO 27º.- MANTENIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Todas las bajas por jubilación, fallecimiento, excedencia, que superen el año e incapacidades que no permitan a la persona trabajadora seguir en el puesto de trabajo, se cubrirán por trabajadores/ras en nueva contratación, teniendo preferencia aquellos/as que habitualmente hayan trabajado por temporadas en dicha Empresa.

El empresario/a que no pueda contratar, en los casos indicados en el apartado anterior, a un nuevo trabajador/ra, vendrá obligado a comunicar el porqué de la imposibilidad a los trabajadores/ras y a sus representantes.

ARTÍCULO 28º.- FALTAS AL TRABAJO CON JUSTIFICANTE MEDICO Y POR SITUACIONES DE IT POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Con independencia a su duración, todas ellas se considerarán ausencias justificadas y en consecuencia no será causa de despido ni sanción de ningún tipo.

La falta al trabajo con justificante de haber estado en el médico, no generará derecho a percibir el salario de ese día o de las horas que haya faltado.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

ARTÍCULO 29º.

Al personal con contratos firmados con anterioridad a la firma del presente convenio, les será de aplicación la fórmula de promoción por la categoría/puesto que se venía aplicando del anterior convenio, hasta que hayan consolidado la siguiente promoción.

- A) Los/as aprendices que, finalizado el contrato de aprendizaje, continúen trabajando en la empresa, pasarán al puesto/categoría de ayudante.
- B) Todo Ayudante que lleve 3 años en dicho puesto y empresa pasará al puesto/categoría de Dependiente Nivel 2.
- C) Todo Auxiliar Administrativo/a que lleve 4 años en dicho puesto y empresa, pasará a la de Oficial Administrativo/a. Cuando no existan vacantes de dicha categoría, se le retribuirá con el salario de Oficial Administrativo/a.
- D) Auxiliares de Caja Nivel 1 que lleven 3 años en dicho puesto y empresa, se les retribuirá con el sueldo de Dependiente/a Nivel 1.
- E) Al Dependiente/a Mayor, se le retribuirá con el salario de Dependiente/a Nivel 1, aumentado en un 10%.
- F) El/la Mozo/a a los 3 años en dicho puesto y empresa ascenderá a Mozo/a Especializado/a.
- G) El/la Mozo/a Especializado/a se le asimilará económicamente al Ayudante.
- H) Transcurrido otros 3 años desde la fecha de asimilación a efectos económicos del/la Mozo/a Especializado/a a Ayudante, se le asimilará económicamente al Dependiente/a Nivel 2.
- I) El/la Auxiliar de Caja Nivel 2 que lleve más de 4 años en dicho puesto y empresa, se le asimilará económicamente a Dependiente/a Nivel 2.
- J) El/la Contable, a los 4 años en dicho puesto y empresa, se le asimilará económicamente al Jefe/a de Sección Administrativo/a.
- K) El/la Oficial Administrativo/a, a los 4 años en dicho puesto y empresa, tendrá un incremento de 12,69 € mensuales.
- L) Por cada cinco Dependientes/as, sean del nivel que sean, en cada centro de trabajo habrá un/una Dependiente/a Mayor, elegido por la empresa.
- M) El Auxiliar de Caja Nivel 3, a los 2 años en dicho puesto y empresa, ascenderá a Auxiliar de Caja Nivel 2.

ARTÍCULO 30º.- CONTRATACIÓN.

El contrato de trabajo en el sector del ámbito funcional de este convenio colectivo se presupone formalizado como indefinido.

Si durante la vigencia de este convenio, la legislación laboral afectara al redactado actual del Art. 12 del ET, es decir, a la regulación de los contratos por tiempo determinado, la Comisión Negociadora se convocará a solicitud de cualquiera de las partes, para reactivar los límites a la contratación temporal que, hasta el convenio anterior, se regulaban en el art. 30.

DURACIÓN CONTRATO EVENTUAL: El contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses.

30.1. CONTRATO PARA LA FORMACION EN ALTERNANCIA Y PARA LA PRACTICA PROFESIONAL: Se estará a lo establecido en el Art. 11 del ET y la retribución para los contratos formativos en alternancia será para el primer año del 85% y para el segundo año del 90% de la retribución de la categoría/puesto que ostente.

Los contratos para la práctica profesional tendrán una retribución del 90% de la categoría profesional que ostente.

30.2. CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL: Los contratos que se realizan, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, deberán efectuarse por un mínimo de 4 horas diarias, cuya prestación se realizará de forma continuada y serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, excepto los que tengan la consideración de suplidos que lo percibirán íntegramente en su cuantía diaria o mensual, con independencia del número de horas que realicen. El cálculo el salario base de estos contratos se hará por hora efectivamente trabajada, tomando como base de cálculo el valor de la hora ordinaria establecido para los/as trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

El personal indefinido a tiempo parcial, que esté por debajo de 25 horas semanales, siempre tendrá prioridad para incrementar su jornada hasta consolidar dicha jornada semanal, cubriendo las vacantes definitivas que se produzcan o puestos de nueva creación.

Los/as trabajadores/ras a tiempo parcial, no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Horas Complementarias: Los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, podrán realizar horas complementarias, cuando así lo hubieran pactado expresamente y sin que puedan exceder del 15 por ciento de las horas ordinarias de trabajo, objeto del contrato.

Las horas complementarias cuya realización se repita, se consolidarán como ampliación de la jornada parcial, en el 50% de la media de las horas realizadas en los 3 años anteriores y siempre que voluntariamente el/la trabajador/ra lo acepte.

30.3. CONTRATO FIJO DISCONTINUO: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo discontinuo se deberá realizar por un periodo de trabajo no inferior a 150 días al año, a excepción de aquellos establecimientos cuya actividad sea inferior a ese período y por tanto el periodo mínimo será el que el establecimiento esté abierto. Los periodos de llamamiento mínimo y continuado se concentrarán principalmente en dos periodos:

Verano y navidad, asumiendo las partes que el periodo de navidad se desarrolla de manera continuada, pero en dos años naturales distintos.

El periodo mínimo de actividad incluirá el periodo de prestación del servicio y las vacaciones que el mismo genere.

El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, dejando constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su reincorporación y con una antelación mínima de 7 días. De no producirse en este plazo, la no personación de la persona trabajadora no conllevará la renuncia a la relación laboral, ni la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos.

El llamamiento e interrupción se realizará por estricto orden de antigüedad en la sección y puesto/categoría del centro de trabajo al que esté adscrito, el personal fijo discontinuo de mayor antigüedad será el primero en

reincorporarse y el último en terminar.

Los llamamientos que se pudieran realizar fuera del periodo mínimo de actividad garantizado, tendrán carácter voluntario para la persona trabajadora fija discontinua y no tendrá ninguna repercusión negativa para el trabajador/ra, no conllevará la renuncia a la relación laboral, ni la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos.

Las personas contratadas bajo esta modalidad tendrán preferencia a ocupar vacantes existentes o de nueva creación como fijos ordinarios.

Teniendo en cuenta la especial relación entre los volúmenes de negocio en el sector de comercio textil en la provincia de Cádiz y la estacionalidad turística se autoriza por el presente convenio, la utilización de la figura de los fijos/as discontinuos/ as a tiempo parcial.

La jornada de las personas fijas discontinuas a tiempo parcial no podrá ser inferior a 20 horas semanales. Si la distribución de la jornada de ese contrato se hiciera en 5 días o más, la jornada diaria tendrá que ser continuada.

Estas personas trabajadoras tendrán el mismo derecho de ampliación de jornada por aplicación de la consolidación de las horas complementarias, del personal contratado a tiempo parcial y tendrán preferencia para cubrir puestos de fijos discontinuos a jornada completa.

Todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del ET Para aquellos contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, que estén vigentes y existieran antes de la reforma R Decreto Ley 32/2021 de 28 diciembre, las empresas deberán ir adaptándolos, en la medida de lo posible, a lo establecido en este artículo.

30.4. CONTRATO DE RELEVO: El contrato de Relevo se aplicará cuando la persona trabajadora que lo solicite reúna los requisitos generales para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, pudiendo reducir su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo de 85 % de aquellos. En este caso, la empresa está obligada a contratar a otra persona trabajadora simultáneamente en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad del artículo 12 del E.T., Real Decreto-Ley 27/2011 de 1 de agosto.

ARTÍCULO 31º.- SEGURIDAD E HIGIENE.

La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En las empresas de más de 50 trabajadores/ras acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los/as trabajadores/ras en igual número, el cual será un órgano colegiado.

Cuando una empresa tenga designado un Delegado/a de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,23 euros por kilómetro para toda la vigencia del convenio.

Las empresas vinculadas por el presente Convenio facilitarán los medios necesarios para que a todas las personas trabajadoras se le practique un reconocimiento médico anual por los servicios médicos oficiales o mutuas patronales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar que cada persona trabajadora

reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los/las trabajadores/ ras. Se garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo o cambios en la evaluación de riesgos de la empresa.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico y acorde a las características del puesto de trabajo, a todas las personas trabajadoras cada año, el gasto de los mismos correrá a cargo de la empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

La utilización del equipo de trabajo o maquinaria, los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores/ ras específicamente capacitados para ello.

Las empresas deberán proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Todas las personas trabajadoras con relación de trabajos temporales o de duración determinada, así como los contratos por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/ras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/ras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/ras, sin que pueda facilitarse al empresario/a o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora. No obstante, lo anterior, el empresario/a y las personas y órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/ras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras de llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

El/la empresario/a adaptará el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, con especial consideración de aquellos/as trabajadores/ras que desarrollen una enfermedad.

ARTÍCULO 32º.- COMITÉS DE EMPRESA/DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y CUESTIONES SINDICALES.

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresas o Delegados/as de Personal, las siguientes funciones:

- A) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance y las Cuentas de Resultados.
- B) Con carácter previo, ser informado por la Dirección de la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada.
- C) Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- D) La Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice.
- E) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial supuestos de despidos, deberán ser informados por la Dirección.
- F) Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- G) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

El Comité o Delegados/as de personal, tendrá las siguientes garantías:

- 1.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del/la trabajador/ra en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal o el/la delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.
- 2.- Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/ras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- 3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional al por causas o en razón del desempeño de su representación.
- 4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- 5.- Dispondrán de 30 horas mensuales acumulables individualmente. Los/ as delegados/as de personal o

miembros del comité de empresa designados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, dispondrán de 35 horas mensuales, no computándose dentro del máximo de estas 35 horas el exceso que sobre el mismo se produzca, con motivo de la designación como componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el que se vea afectado.

La acumulación del crédito sindical, será como sigue:

- a) Empresas que tengan 3 delegados/as de personal, o comités, podrán cederse parte o la totalidad de su crédito individual entre ellos.
- b) Empresas que tengan un solo delegado/a y cuando no haya previsto la acumulación individual, en ese supuesto si un mes no dispusieran del total de las horas mensuales previstas, podrá disponer en el mes siguiente de las horas no utilizadas en el mes anterior.
- c) El caso anterior solamente podrá aplicarse dos veces al año.

ARTÍCULO 33º.- CUESTIONES SINDICALES.

A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador/ra, pasando su importe a la Central Sindical que la persona trabajadora indique.

Las empresas reconocen el derecho de los/as trabajadores/ras a celebrar asambleas dentro de los locales de la empresa, siempre fuera de horas de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras estará obligada a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La persona trabajadora que hubiese sido contratado para sustituir al excedente mientras permaneciera en tal situación, al incorporarse éste, causará baja en la empresa.

ARTÍCULO 34º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las empresas con más de diez trabajadores/ras facilitarán que una persona trabajadora al año pueda disfrutar de 15 horas retribuidas para la Formación Profesional, siempre que lo justifique.

Formación Continua: Las partes firmantes asumen el contenido integro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

ARTÍCULO 35º.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución

de mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales 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.

Las empresas en las que, a su juicio concurren las circunstancias expresadas, comunicará a la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de seguimiento pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta cláusula.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

ARTÍCULO 36.- CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS (LISMI).

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores/ as, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente.

Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no haya presentado ningún candidato/a con discapacidad, adecuado/a al puesto de trabajo.

Previo informe del/la Delegado/a de Prevención.

DISPOSICIONES ADICIONALES VARIAS.

A.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46 y 48 y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.
- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

La empresa y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

B.- En relación al acoso Sexual por razón de sexo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

Violencia de Género Las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

C) Planes de Igualdad: Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, se creará una «Comisión Paritaria de Igualdad» en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar

desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente se creará una «Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad» integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.» D) Los atrasos correspondientes al 2023, primer año de vigencia, se abonarán como fecha tope al 30/09/2023, con independencia de la fecha de publicación del convenio en el BOP.

E) Las empresas que hayan estado abonando a las personas trabajadoras alguna cantidad a cuenta de convenio, no podrán compensar, ni absorber, ni reclamar dichas cantidades.

F) Desaparecen del Convenio por desuso las categorías de Ascensorista; Telefonista; Empaquetador/ra; Capataz; Ayudante de Montaje y todas las contenidas en el Grupo V del Personal Subalterno, desapareciendo, por tanto, el Grupo V.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA: La Clasificación Profesional ha sido sustituida por una nueva nomenclatura basada en niveles y no en edades:

AUXILIAR DE CAJA NIVEL 3, antes era Auxiliar de Caja de 20 a 22 años.

AUXILIAR DE CAJA NIVEL 2, antes era Auxiliar de Caja de 22 a 25 años.

AUXILIAR DE CAJA NIVEL 1, antes era Auxiliar de Caja de más de 25 años.

DEPENDIENTE NIVEL 2, antes era Dependiente de 22 a 25 años.

DEPENDIENTE NIVEL 1, antes era Dependiente de más de 25 años.

SEGUNDA: La Revisión Salarial (Art. 7º) desplegará sus efectos siempre que el IPC real del año 2023, exceda del 5% y para el 2024 y 2025 exceda del 4% en cada año.

ANEXO I.- TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2023. (4% INCREMENTO).

| GRUPO I | |
|--|----------|
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1.599,29 |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1.380,91 |
| AYUDANTE TECNICO/A SANTARIO/A | 1.238,11 |
| GRUPO II | |
| DIRECTOR/A | 1.745,18 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.547,06 |
| JEFE/A DE PERSONAL | 1.526,61 |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1.526,61 |
| JEFE/A DE VENTAS | 1.526,61 |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1.526,61 |
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1.380,91 |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1.380,91 |
| JEFE/A DE GRUPO | 1.308,22 |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1.257,16 |
| ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1.257,16 |
| INTERPRETE | 1.200,95 |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | |
| VIAJANTE | 1.213,36 |
| CORREDOR DE PLAZA | 1.198,89 |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 1 | 1.171,74 |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 2 | 1.092,08 |
| AYUDANTE | 1.032,86 |
| GRUPO III PERSONAL TECNICO NO TITULADO | |
| DIRECTOR/A | 1.735,67 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.563,24 |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1.424,57 |

| | |
|--|----------|
| SECRETARIO/A | 1.181,47 |
| CONTABLE | 1.213,37 |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1.337,30 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS | 1.213,40 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1.171,74 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 1.032,78 |
| AUX.DE CAJA NIVEL 3 | 973,44 |
| AUX.DE CAJA NIVEL 2 | 1.017,99 |
| AUX.DE CAJA NIVEL 1 | 1.062,60 |
| GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS | 1.308,22 |
| DIBUJANTE | 1.401,25 |
| ESCAPARATISTA | 1.337,27 |
| DELINEANTE | 1.106,98 |
| VISITADOR/A | 1.106,98 |
| ROTULISTA | 1.106,98 |
| CORTADOR/A | 1.198,89 |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1.092,30 |
| JEFE/A DE TALLER | 1.092,30 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª | 1.171,72 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª | 1.092,07 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª | 1.032,81 |
| MOZO/A ESPECIALIZADO/A | 950,55 |
| MOZO/A | 918,23 |

CONCEPTOS ECONÓMICOS

| | |
|--|--------|
| ARTÍCULO 10º PLUS COMPENSATORIO | 100,61 |
| ARTICULO 11º PRENDAS DE TRABAJO | 94,61 |
| ARTICULO 13º DIETAS | |
| Una comida | 18,61 |
| Dos Comidas | 37,07 |
| Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta | 10,15 |
| ARTICULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA | 44,52 |
| ARTICULO 17.4 PLUS SABADOS TARDE | 26,21 |
| ARTICULO 22º AYUDA HIJOS/AS DISCAPACIDAD INTELECTUAL | 80,28 |
| ARTICULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL | |
| Oficial Administrativo/a a los cuatro años de servicio | 12,69 |

ANEXO II.- TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2024. (3% INCREMENTO).

| GRUPO I | |
|--|----------|
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1.647,27 |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1.422,34 |
| AYUDANTE TECNICO/A SANITARIO/A | 1.275,25 |
| GRUPO II | |
| DIRECTOR/A | 1.797,54 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.593,47 |
| JEFE/A DE PERSONAL | 1.572,41 |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1.572,41 |
| JEFE/A DE VENTAS | 1.572,41 |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1.572,41 |
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1.422,34 |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1.422,34 |
| JEFE/A DE GRUPO | 1.347,47 |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1.294,87 |
| ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1.294,87 |
| INTERPRETE | 1.236,98 |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | |
| VIAJANTE | 1.249,76 |
| CORREDOR DE PLAZA | 1.234,86 |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 1 | 1.206,89 |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 2 | 1.124,84 |
| AYUDANTE | 1.063,85 |

| GRUPO III PERSONAL TECNICO NO TITULADO | |
|--|----------|
| DIRECTOR/A | 1.787,74 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.610,14 |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1.467,31 |
| SECRETARIO/A | 1.216,91 |
| CONTABLE | 1.249,77 |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1.377,42 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS | 1.249,80 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1.206,89 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 1.063,76 |
| AUX.DE CAJA NIVEL 3 | 1.002,64 |
| AUX.DE CAJA NIVEL 2 | 1.048,53 |
| AUX.DE CAJA NIVEL 1 | 1.094,48 |
| GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS | 1.347,47 |
| DIBUJANTE | 1.443,29 |
| ESCAPARATISTA | 1.377,39 |
| DELINIANTE | 1.140,19 |
| VISITADOR/A | 1.140,19 |
| ROTULISTA | 1.140,19 |
| CORTADOR/A | 1.234,86 |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1.125,07 |
| JEFE/A DE TALLER | 1.125,07 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª | 1.206,87 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª | 1.124,83 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª | 1.063,79 |
| MOZO/A ESPECIALIZADO/A | 979,07 |
| MOZO/A | 945,78 |

CONCEPTOS ECONÓMICOS

| ARTÍCULO 10º PLUS COMPENSATORIO | 103,63 |
|--|--------|
| ARTICULO 11º PRENDAS DE TRABAJO | 97,45 |
| ARTICULO 13º DIETAS | |
| Una comida | 19,17 |
| Dos Comidas | 38,18 |
| Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta | 10,45 |
| ARTICULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA | 45,86 |
| ARTICULO 17.4 PLUS SABADOS TARDE | 27,00 |
| ARTICULO 22º AYUDAHUJOS/AS DISCAPACIDAD INTELECTUAL | 82,69 |
| ARTICULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL | |
| Oficial Administrativo/a a los cuatro años de servicio | 13,07 |

ANEXO III.- TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2025. (3% INCREMENTO).

| GRUPO I | |
|--|----------|
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1.696,69 |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1.465,01 |
| AYUDANTE TECNICO/A SANTARIO/A | 1.313,51 |
| GRUPO II | |
| DIRECTOR/A | 1.851,47 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.641,27 |
| JEFE/A DE PERSONAL | 1.619,58 |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1.619,58 |
| JEFE/A DE VENTAS | 1.619,58 |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1.619,58 |
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1.465,01 |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1.465,01 |
| JEFE/A DE GRUPO | 1.387,89 |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1.333,72 |
| ENCARGADO/AESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1.333,72 |
| INTERPRETE | 1.274,09 |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | |
| VIAJANTE | 1.287,25 |
| CORREDOR DE PLAZA | 1.271,91 |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 1 | 1.243,10 |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 2 | 1.158,59 |
| AYUDANTE | 1.095,77 |
| GRUPO III PERSONAL TECNICO NO TITULADO | |
| DIRECTOR/A | 1.841,37 |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1.658,44 |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1.511,33 |
| SECRETARIO/A | 1.253,42 |
| CONTABLE | 1.287,26 |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1.418,74 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS | 1.287,29 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1.243,10 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 1.095,67 |
| AUX.DE CAJA NIVEL 3 | 1.032,71 |
| AUX.DE CAJA NIVEL 2 | 1.079,99 |
| AUX.DE CAJA NIVEL 1 | 1.127,31 |
| GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS | 1.387,89 |
| DIBUJANTE | 1.486,59 |
| ESCAPARATISTA | 1.418,71 |
| DELINIANTE | 1.174,40 |
| VISITADOR/A | 1.174,40 |
| ROTULISTA | 1.174,40 |
| CORTADOR/A | 1.271,91 |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1.158,82 |
| JEFE/A DE TALLER | 1.158,82 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1º | 1.243,08 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2º | 1.158,57 |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3º | 1.095,70 |
| MOZO/A ESPECIALIZADO/A | 1.008,44 |
| MOZO/A | 974,15 |

CONCEPTOS ECONÓMICOS

| | |
|--|--------|
| ARTÍCULO 10º PLUS COMPENSATORIO | 106,74 |
| ARTICULO 11º PRENDAS DE TRABAJO | 100,37 |
| ARTICULO 13º DIETAS | |
| Una comida | 19,75 |
| Dos Comidas | 39,33 |
| Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta | 10,76 |
| ARTICULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA | 47,24 |
| ARTICULO 17.4 PLUS SABADOS TARDE | 27,81 |
| ARTICULO 22º AYUDAHIJOS/AS DISCAPACIDAD INTELECTUAL | 85,17 |
| ARTICULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL | |
| Oficial Administrativo/a a los cuatro años de servicio | 13,46 |

Firmas.

ACTA (BOP NUM. 228 - 30 de noviembre de 2023)

(anulada en la publicación del ACTA (BOP NUM. - 229 1 de diciembre de 2023)

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

Expediente: 11/01/0289/2023.

Fecha: 20/11/2023.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: MARÍA DE LA PALMA MENI TORRES.

Código 11000725011981.

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria relativo al convenio colectivo del COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 15-10-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 24-10- 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acta de la Comisión Paritaria relativo al convenio colectivo del COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de

medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 20 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMAN. Firmado.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

POR ACOTEX: Irene Quevedo Morión. Palma Mení Torres.

POR CC.OO.: María Ángeles Rodríguez Medina, Nuria Delgado Tamayo, Maite López Manzano (asesora).

POR UGT: Mari Ángeles Rodríguez Ruíz, Teresa Herrero León, Matias Agrafojo Martínez (asesor).

En Cádiz, siendo las 10:00 horas del día 21 de septiembre de 2023, en la sede de la Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz, sita en Avenida Marconi número 37 de Cádiz, se reúnen las personas anteriormente relacionadas, quedando válidamente constituida la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla de la Provincia de Cádiz.

Se procede a debatir las consultas sometidas a la consideración de esta Comisión Paritaria por Don Luis Delgado, director de Recursos Humanos de la empresa Mayoral International Stores S.A.U. con CIF A92027804, sobre los artículos 9, 17.4 y 17.6: *Aclaración: durante el presente proceso de consulta a la Comisión Mixta Paritaria, el 12 de septiembre de 2023, ha sido publicado en el BOP el nuevo Convenio Colectivo de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz, que entrará en vigor, con efecto retroactivo, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025. Por ello, pasaremos a especificar los artículos que ahora recogen los puntos que suscitaban controversia para la empresa en cuanto a su aplicación.

Primero. – Sobre el Plus compensatorio, que venía recogiendo en el art. 9 y ahora pasa a recogerse en el art. 10 con la siguiente redacción:

En aquellas empresas con más de 50 trabajadores/ras, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio, abonable en 12 mensualidades, que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía asciende a 100,61 € mensuales.

Las partes consideran que se aplicará a aquellas empresas con más de 50 trabajadores/ras en la provincia de Cádiz. Ya que nos encontramos ante un convenio de aplicación provincial y en caso de tener que establecerse un cálculo en cómputo nacional deberá ser indicado de manera explícita en la redacción.

Segundo. – Sobre las Jornadas especiales tarde del sábado, recogidas tanto en la redacción del convenio anterior como en el actual en el art. 17., y concretamente sobre el punto 17.4:

Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso acumulado, se abonará al trabajador/ra obligatoriamente 26,21 Euros, por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.

Las partes aclaran que el importe en su totalidad se abonará a todo/a trabajador/a cuyo horario del sábado sobrepase las 13.30h. independientemente del número de horas que se realicen a partir de dicho momento.

Tercero. – Sobre el Artículo 17.6.- Jornadas especiales tarde del sábado:

La tarde del sábado anterior a la fiesta principal de la población se compensará con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

Las partes concluyen que hay 2 sábados que serán compensados con el disfrute de otro sábado completo, que son los establecidos en el apartado 5 y apartado 6, y sobre este último, se trabajará el sábado previo a la semana de ferias típicas de cada localidad y se compensará no trabajando el sábado dentro de la semana de fiestas / ferias.

Se da por finalizada la presenta reunión que concluye CON AVENENCIA.

Se firma por duplicado en el lugar y la fecha arriba indicado.

ACTA (BOP NUM. 229 - 1 de diciembre de 2023)

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

Expediente: 11/01/0288/2023.

Fecha: 20/11/2023.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: MARÍA DE LA PALMA MENI TORRES.

Código 11000725011981.

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria relativo al convenio colectivo del COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 15-10-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 24-10-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acta de la Comisión Paritaria relativo al convenio colectivo del COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 20 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMAN. Firmado.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

POR ACOTEX: Irene Quevedo Mori3n. Palma Men3 Torres.

POR CC.OO.: Mar3a 3ngeles Rodriguez Medina, Nuria Delgado Tamayo, Maite L3pez Manzano (asesora).

POR UGT:Mari Ángeles Rodríguez Ruíz, Teresa Herrero León, Matias Agrafojo Martínez (asesor).

En Cádiz, siendo las 10,00 horas del día 15 de octubre de 2023, en la sede de la Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz, sita en Avenida Marconi número 37 de Cádiz, se reúnen las personas anteriormente relacionadas, quedando válidamente constituida la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla de la Provincia de Cádiz.

Se procede a debatir la consulta sometida a la consideración de esta Comisión Paritaria por una de las empresas del sector textil de la provincia de Cádiz referente al nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio colectivo publicado el 12 de septiembre de 2023.

La empresa solicita aclaración acerca de la promoción de puesto/categoría Dependiente Nivel 2 a Dependiente Nivel 1, ya que no queda explicitado en el texto del convenio, en el artículo 29 de Clasificación Profesional.

Las partes aclaran que de ahora en adelante las personas trabajadoras con antigüedad anterior a la fecha de publicación del convenio que ocupen el puesto/ categoría de Dependiente/a Nivel 2., seguirá aplicando el criterio de la edad hasta el próximo cambio de categoría que les corresponda. Es decir, esas personas pasarán a Dependiente/a Nivel 1 al cumplir 25 años, y será a partir de ese momento cuando se les empiece a aplicar los criterios nuevos para sus siguientes cambios de puestos/ categorías.

Las personas contratadas después de la publicación del convenio deberán contar con 3 años de experiencia en el puesto de Dependiente/a Nivel 2 para pasar a ocupar el puesto de Dependiente/a Nivel 1.

Igualmente se acuerda por los miembros de la Comisión Negociadora legitimar a María de la Palma Mení Torres, como la persona designada para llevar a cabo el Registro de las Actas de las reuniones de esta Comisión, a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se da por finalizada la presente reunión y se firma por duplicado en el lugar y la fecha arriba indicados.

ACTA (BOP NUM. 229 - 1 de diciembre de 2023)

ANULACION Y NUEVA PUBLICACIÓN.

Queda anulada y sin efecto la publicación del anuncio nº 157.753, publicado en el BOP núm. 228, de fecha 30 de noviembre de 2023, perteneciente a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de Cádiz, relativo al Convenio colectivo de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz, quedando sustituido por la siguiente:

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIA, PAQUETERIA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CADIZ.

Expediente: 11/01/0289/2023.

Fecha: 20/11/2023.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: MARIA DE LA PALMA MENI TORRES.

Código 11000725011981.

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria relativo al convenio colectivo del COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 21-09-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 24-10- 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acta de la Comisión Paritaria relativo al convenio colectivo del COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 20 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

ACTA DE LA COMISION MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CADIZ.

POR ACOTEX:

Irene Quevedo Mori6n. Palma Men6 Torres.

POR CC.OO.:

María 6ngeles Rodriguez Medina. Nuria Delgado Tamayo. Maite L6pez Manzano (asesora).

POR UGT:

Mari 6ngeles Rodr6guez Ru6z. Teresa Herrero Le6n . Matias Agrafojo Mart6nez (asesor).

En C6diz, siendo las 10:00 horas del d6a 21 de septiembre de 2023, en la sede de la Confederaci6n de Empresarios de la provincia de C6diz, sita en Avenida Marconi n6mero 37 de C6diz, se re6nen las personas anteriormente relacionadas, quedando v6lidamente constituida la Comisi6n Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio de Tejidos en General, Mercer6a, Paqueter6a y Quincalla de la Provincia de C6diz.

Se procede a debatir las consultas sometidas a la consideraci6n de esta Comisi6n Paritaria por Don Luis Delgado, director de Recursos Humanos de la empresa Mayoral International Stores S.A.U. con CIF A92027804, sobre los art6culos 9, 17.4 y 17.6:

*Aclaraci6n: durante el presente proceso de consulta a la Comisi6n Mixta Paritaria, el 12 de septiembre de 2023, ha sido publicado en el BOP el nuevo Convenio Colectivo de comercio de tejidos en general, mercer6a, paqueter6a y quincalla de la provincia de C6diz, que entrar6 en vigor, con efecto retroactivo, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025. Por ello, pasaremos a especificar los art6culos que ahora recogen los puntos que suscitaban controversia para la empresa en cuanto a su aplicaci6n.

Primero. - Sobre el Plus compensatorio, que ven6a recog6ndose en el art. 9 y ahora pasa a recogerse en el art. 10 con la siguiente redacci6n:

En aquellas empresas con m6s de 50 trabajadores/ras, independientemente del n6mero de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio, abonable en 12 mensualidades, que garantiza la capacidad

económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía asciende a 100,61 € mensuales.

Las partes consideran que se aplicará a aquellas empresas con más de 50 trabajadores/ras en la provincia de Cádiz. Ya que nos encontramos ante un convenio de aplicación provincial y en caso de tener que establecerse un cálculo en cómputo nacional deberá ser indicado de manera explícita en la redacción.

Segundo. - Sobre las Jornadas especiales tarde del sábado, recogidas tanto en la redacción del convenio anterior como en el actual en el art. 17., y concretamente sobre el punto 17.4:

Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso acumulado, se abonará al trabajador/ra obligatoriamente 26,21 Euros, por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.

Las partes aclaran que el importe en su totalidad se abonará a todo/a trabajador/a cuyo horario del sábado sobrepase las 13.30h. independientemente del número de horas que se realicen a partir de dicho momento.

Tercero. - Sobre el Artículo 17.6.- Jornadas especiales tarde del sábado:

La tarde del sábado anterior a la fiesta principal de la población se compensará con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

Las partes concluyen que hay 2 sábados que serán compensados con el disfrute de otro sábado completo, que son los establecidos en el apartado 5 y apartado 6, y sobre este último, se trabajará el sábado previo a la semana de ferias típicas de cada localidad y se compensará no trabajando el sábado dentro de la semana de fiestas / ferias.

Se da por finalizada la presenta reunión que concluye CON AVENENCIA.

Se firma por duplicado en el lugar y la fecha arriba indicado.

Tablas salariales

| | | |
|--|-------|-------------------|
| CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE CÁDIZ | | |
| | | |
| | | |
| CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 163 - 27 de agosto de 2019) | | |
| | | |
| | | |
| ARTÍCULO 9 º. - PLUS COMPENSATORIO | | |
| En aquellas empresas con más de 50 de trabajadores, ... asciende a | 96.74 | euros mensuales |
| | | |
| | | |
| ARTÍCULO 10º.- PRENDAS DE TRABAJO | | |
| ... retribuir al trabajador con | 89.45 | euros semestrales |

| | | |
|--|----------|--|
| | | |
| | | |
| ARTÍCULO 12º.- DIETAS | | |
| ... | 17.59 | euros cuando tenga que efectuar una sola comida |
| y | 35.04 | euros cuando tengan que realizar las dos comidas |
| ... por desplazamiento ocupe la jornada de mañana o tarde y no tenga derecho a dieta ... | 9.6 | euros diarias |
| | | |
| | | |
| ARTÍCULO 14º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE | | |
| Salarios: | | |
| - De más de 16 o más años: | 711.22 | euros |
| | | |
| | | |
| ARTÍCULO 15º.- QUEBRANTO DE MONEDA | | |
| Los Auxiliares de Caja y Cajeros, percibirán la cantidad de | 42.09 | euros mensuales |
| | | |
| | | |
| ANEXO I TABLA SALARIAL 2019 | | |
| | | |
| GRUPO I | | |
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1,512.07 | |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1,305.60 | |
| AYUDANTE TECNICO SANITARIO | 1,170.59 | |
| | | |
| GRUPO II | | |
| DIRECTOR/A | 1,650.01 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,462.69 | |
| JEFE/A DE PERSONAL | 1,443.35 | |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1,443.35 | |
| JEFE/A DE VENTAS | 1,443.35 | |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1,443.35 | |

| | | |
|---|----------|--|
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1,305.60 | |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1,305.60 | |
| JEFE/A DE GRUPO | 1,236.87 | |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1,188.60 | |
| ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1,188.60 | |
| INTERPRETE | 1,135.46 | |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| VIAJANTE | 1,147.19 | |
| CORREDOR DE PLAZA | 1,133.51 | |
| DEPENDIENTE/A DE MAS DE 25 AÑOS | 1,107.84 | |
| DEPENDIENTE/A DE 22 A 25 AÑOS | 1,032.53 | |
| AYUDANTE | 976.53 | |
| | | |
| GRUPO III | | |
| PERSONAL TECNICO NO TITULADO | | |
| DIRECTOR/A | 1,641.01 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,477.99 | |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1,346.88 | |
| SECRETARIO/A | 1,117.04 | |
| CONTABLE | 1,147.20 | |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1,264.38 | |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS | 1,147.23 | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1,107.84 | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 976.45 | |
| AUX.DE CAJA DE 20 A 22 AÑOS | 920.35 | |
| AUX.DE CAJA DE 22 A 25 AÑOS | 962.48 | |
| AUX.DE CAJA DE MAS DE 25 AÑOS | 1,004.65 | |
| | | |
| GRUPO IV | | |
| PERSONAL DE SERV ICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERV ICIOS | 1,236.87 | |
| DIBUJANTE | 1,324.84 | |
| ESCAPARATISTA | 1,264.35 | |
| AYUDANTE DE MONTAJE | 856.41 | |

| | | |
|---|----------|--|
| DELINIANTE | 1,046.61 | |
| VISITADOR/A | 1,046.61 | |
| ROTULISTA | 1,046.61 | |
| CORTADOR/A | 1,133.51 | |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1,032.73 | |
| JEFE/A DE TALLER | 1,032.73 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª | 1,107.82 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª | 1,032.52 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª | 976.49 | |
| CAPATAZ | 934.56 | |
| MOZO ESPECIALIZADO | 898.71 | |
| MOZO | 868.15 | |
| ASCENSORISTA | 868.15 | |
| TELEFONISTA | 868.15 | |
| EMPAQUETADOR/A | 868.15 | |
| | | |
| GRUPO V | | |
| PERSONAL SUBALTERNO | | |
| CONSERJE | 893.57 | |
| COBRADOR/A | 933.78 | |
| VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO/A | 866.70 | |
| PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS) | 7.20 | |
| PERSONAL DE LIMPIEZA FIJO | 854.36 | |
| | | |
| | | |
| ANEXO I TABLA SALARIAL 2020 | | |
| | | |
| GRUPO I | | |
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1,537.78 | |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1,327.80 | |
| AYUDANTE TECNICO SANITARIO | 1,190.49 | |
| | | |
| GRUPO II | | |
| DIRECTOR/A | 1,678.06 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,487.56 | |

| | | |
|---|----------|--|
| JEFE/A DE PERSONAL | 1,467.89 | |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1,467.89 | |
| JEFE/A DE VENTAS | 1,467.89 | |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1,467.89 | |
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1,327.80 | |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1,327.80 | |
| JEFE/A DE GRUPO | 1,257.90 | |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1,208.81 | |
| ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1,208.81 | |
| INTERPRETE | 1,154.76 | |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| VIAJANTE | 1,166.69 | |
| CORREDOR DE PLAZA | 1,152.78 | |
| DEPENDIENTE/A DE MAS DE 25 AÑOS | 1,126.67 | |
| DEPENDIENTE/A DE 22 A 25 AÑOS | 1,050.08 | |
| AYUDANTE | 993.13 | |
| | | |
| GRUPO III | | |
| PERSONAL TECNICO NO TITULADO | | |
| DIRECTOR/A | 1,668.91 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,503.12 | |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1,369.78 | |
| SECRETARIO/A | 1,136.03 | |
| CONTABLE | 1,166.70 | |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1,285.87 | |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E | | |
| IDIOMAS | 1,166.73 | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1,126.67 | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 993.06 | |
| AUX.DE CAJA DE 20 A 22 AÑOS | 936.00 | |
| AUX.DE CAJA DE 22 A 25 AÑOS | 978.84 | |
| AUX.DE CAJA DE MAS DE 25 AÑOS | 1,021.73 | |
| | | |
| GRUPO IV | | |

| | | |
|--|----------|--|
| PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS | 1,257.90 | |
| DIBUJANTE | 1,347.36 | |
| ESCAPARATISTA | 1,285.84 | |
| AYUDANTE DE MONTAJE | 870.97 | |
| DELINIANTE | 1,064.40 | |
| VISITADOR/A | 1,064.40 | |
| ROTULISTA | 1,064.40 | |
| CORTADOR/A | 1,152.78 | |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1,050.29 | |
| JEFE/A DE TALLER | 1,050.29 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª | 1,126.65 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª | 1,050.07 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª | 993.09 | |
| CAPATAZ | 950.45 | |
| MOZO ESPECIALIZADO | 913.99 | |
| MOZO | 882.91 | |
| ASCENSORISTA | 882.91 | |
| TELEFONISTA | 882.91 | |
| EMPAQUETADOR/A | 882.91 | |
| | | |
| GRUPO V | | |
| PERSONAL SUBALTERNO | | |
| CONSERJE | 908.76 | |
| COBRADOR/A | 949.65 | |
| VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO/A | 881.43 | |
| PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS) | 7.32 | |
| PERSONAL DE LIMPIEZA FIJO | 868.88 | |
| | | |
| | | |
| CONCEPTOS ECONÓMICOS | | |
| ARTICULO 10º PRENDAS DE TRABAJO | 90.97 | |
| ARTICULO 12º DIETAS | | |
| Una comida | 17.89 | |
| Dos Comidas | 35.64 | |

| | | |
|---|----------------|---|
| Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta | 9.76 | |
| ARTICULO 14º CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN | | |
| De más de 16 años o más años | 723.31 | |
| ARTICULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA | 42.81 | |
| ARTICULO 22º AYUDA A HIJOS DEFICIENTES PSIQUICOS | 77.19 | |
| ARTICULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL | | |
| Oficial Administrativo a los cuatro años de servicio | 12.20 | |
| \\\\\\ | | |
| | | |
| CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 174 - 12 de septiembre de 2023) | | |
| | | |
| | | |
| Código | 11000725011981 | |
| | | |
| ARTÍCULO 8º.- ANTIGÜEDAD ... bienios | 3% | |
| | | |
| ARTÍCULO 9º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS | 4 | consistirán en treinta días de salario Convenio más antigüedad y más antigüedad consolidada |
| | | |
| ARTÍCULO 10 º. - PLUS COMPENSATORIO | 100.61 | Euros mensuales |
| | | |
| ARTÍCULO 11º.- PRENDAS DE TRABAJO | 94.61 | Euros semestrales |
| | | |
| ARTÍCULO 13º.- DIETAS | | |
| | 18.61 | Euros cuando tenga que efectuar una sola comida |

| | | |
|---|----------|---|
| y | 37.07 | Euros cuando tengan que realizar las dos comidas |
| por desplazamiento | 10.15 | Euros diarias |
| | | |
| | | |
| ARTÍCULO 15º.- QUEBRANTO DE MONEDA. | | |
| Los/as Auxiliares de Caja y Cajeros/ras | 44.52 | Euros mensuales |
| | | |
| | | |
| ARTÍCULO 17º.- JORNADAS ESPECIALES TARDE DEL SABADO | 26.21 | Euros por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente |
| | | |
| | | |
| ARTÍCULO 22º.- AYUDA A HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL | 80.28 | Euros/mes, por cada hijo/hija en tales condiciones |
| | | |
| | | |
| DISPOSICIONES TRANSITORIAS | | |
| PRIMERA: La Clasificación Profesional ha sido sustituida por una nueva nomenclatura basada en niveles y no en edades: | | |
| AUXILIAR DE CAJA NIVEL 3, antes era Auxiliar de Caja de 20 a 22 años | | |
| AUXILIAR DE CAJA NIVEL 2, antes era Auxiliar de Caja de 22 a 25 años | | |
| AUXILIAR DE CAJA NIVEL 1, antes era Auxiliar de Caja de más de 25 años | | |
| DEPENDIENTE NIVEL 2, antes era Dependiente de 22 a 25 años | | |
| DEPENDIENTE NIVEL 1, antes era Dependiente de más de 25 años | | |
| | | |
| | | |
| ANEXO I.- TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2023 (4% INCREMENTO) | | |
| | | |
| GRUPO I | | |
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1,599.29 | |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1,380.91 | |

| | | |
|--|----------|--|
| AYUDANTE TECNICO/A SANITARIO/A | 1,238.11 | |
| GRUPO II | | |
| DIRECTOR/A | 1,745.18 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,547.06 | |
| JEFE/A DE PERSONAL | 1,526.61 | |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1,526.61 | |
| JEFE/A DE VENTAS | 1,526.61 | |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1,526.61 | |
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1,380.91 | |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1,380.91 | |
| JEFE/A DE GRUPO | 1,308.22 | |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1,257.16 | |
| ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1,257.16 | |
| INTERPRETE | 1,200.95 | |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| VIAJANTE | 1,213.36 | |
| CORREDOR DE PLAZA | 1,198.89 | |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 1 | 1,171.74 | |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 2 | 1,092.08 | |
| AYUDANTE | 1,032.86 | |
| GRUPO III | | |
| PERSONAL TECNICO NO TITULADO | | |
| DIRECTOR/A | 1,735.67 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,563.24 | |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1,424.57 | |
| SECRETARIO/A | 1,181.47 | |
| CONTABLE | 1,213.37 | |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1,337.30 | |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A | | |
| E IDIOMAS | 1,213.40 | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1,171.74 | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 1,032.78 | |
| AUX.DE CAJA NIVEL 3 | 973.44 | |
| AUX.DE CAJA NIVEL 2 | 1,017.99 | |

| | | |
|--|----------|--|
| AUX.DE CAJA NIVEL 1 | 1,062.60 | |
| GRUPO IV | | |
| PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS | 1,308.22 | |
| DIBUJANTE | 1,401.25 | |
| ESCAPARATISTA | 1,337.27 | |
| DELINEANTE | 1,106.98 | |
| VISITADOR/A | 1,106.98 | |
| ROTULISTA | 1,106.98 | |
| CORTADOR/A | 1,198.89 | |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1,092.30 | |
| JEFE/A DE TALLER | 1,092.30 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª | 1,171.72 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª | 1,092.07 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª | 1,032.81 | |
| MOZO/A ESPECIALIZADO/A | 950.55 | |
| MOZO/A | 918.23 | |
| | | |
| CONCEPTOS ECONÓMICOS | | |
| | | |
| ARTÍCULO 10º PLUS COMPENSATORIO | 100.61 | |
| ARTÍCULO 11º PRENDAS DE TRABAJO | 94.61 | |
| ARTÍCULO 13º DIETAS | | |
| Una comida | 18.61 | |
| Dos Comidas | 37.07 | |
| Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta | 10.15 | |
| ARTÍCULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA | 44.52 | |
| ARTÍCULO 17.4 PLUS SABADOS TARDE | 26.21 | |
| ARTÍCULO 22º AYUDA HIJOS/AS DISCAPACIDAD INTELECTUAL | 80.28 | |
| ARTÍCULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL | | |
| Oficial Administrativo/a a los cuatro años de servicio | 12.69 | |
| | | |
| | | |
| ANEXO II.- TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2024. (3% INCREMENTO) | | |
| | | |

| | | |
|--|----------|--|
| GRUPO I | | |
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1,647.27 | |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1,422.34 | |
| AYUDANTE TECNICO/A SANITARIO/A | 1,275.25 | |
| GRUPO II | | |
| DIRECTOR/A | 1,797.54 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,593.47 | |
| JEFE/A DE PERSONAL | 1,572.41 | |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1,572.41 | |
| JEFE/A DE VENTAS | 1,572.41 | |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1,572.41 | |
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1,422.34 | |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1,422.34 | |
| JEFE/A DE GRUPO | 1,347.47 | |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1,294.87 | |
| ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1,294.87 | |
| INTERPRETE | 1,236.98 | |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| VIAJANTE | 1,249.76 | |
| CORREDOR DE PLAZA | 1,234.86 | |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 1 | 1,206.89 | |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 2 | 1,124.84 | |
| AYUDANTE | 1,063.85 | |
| GRUPO III | | |
| PERSONAL TECNICO NO TITULADO | | |
| DIRECTOR/A | 1,787.74 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,610.14 | |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1,467.31 | |
| SECRETARIO/A | 1,216.91 | |
| CONTABLE | 1,249.77 | |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1,377.42 | |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A | | |
| E IDIOMAS | 1,249.80 | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1,206.89 | |

| | | |
|--|----------|--|
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 1,063.76 | |
| AUX.DE CAJA NIVEL 3 | 1,002.64 | |
| AUX.DE CAJA NIVEL 2 | 1,048.53 | |
| AUX.DE CAJA NIVEL 1 | 1,094.48 | |
| GRUPO IV | | |
| PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS | 1,347.47 | |
| DIBUJANTE | 1,443.29 | |
| ESCAPARATISTA | 1,377.39 | |
| DELINIANTE | 1,140.19 | |
| VISITADOR/A | 1,140.19 | |
| ROTULISTA | 1,140.19 | |
| CORTADOR/A | 1,234.86 | |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1,125.07 | |
| JEFE/A DE TALLER | 1,125.07 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª | 1,206.87 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª | 1,124.83 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª | 1,063.79 | |
| MOZO/A ESPECIALIZADO/A | 979.07 | |
| MOZO/A | 945.78 | |
| | | |
| CONCEPTOS ECONÓMICOS | | |
| | | |
| ARTÍCULO 10º PLUS COMPENSATORIO | 103.63 | |
| ARTÍCULO 11º PRENDAS DE TRABAJO | 97.45 | |
| ARTÍCULO 13º DIETAS | | |
| Una comida | 19.17 | |
| Dos Comidas | 38.18 | |
| Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta | 10.45 | |
| ARTÍCULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA | 45.86 | |
| ARTÍCULO 17.4 PLUS SABADOS TARDE | 27.00 | |
| ARTÍCULO 22º AYUDA HIJOS/AS DISCAPACIDAD INTELECTUAL | 82.69 | |
| ARTÍCULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL | | |
| Oficial Administrativo/a a los cuatro años de servicio | 13.07 | |
| | | |

| | | |
|--|----------|--|
| | | |
| ANEXO III.- TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2025. (3% INCREMENTO) | | |
| | | |
| GRUPO I | | |
| TITULADO/A GRADO SUPERIOR | 1,696.69 | |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1,465.01 | |
| AYUDANTE TECNICO/A SANITARIO/A | 1,313.51 | |
| GRUPO II | | |
| DIRECTOR/A | 1,851.47 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,641.27 | |
| JEFE/A DE PERSONAL | 1,619.58 | |
| JEFE/A DE COMPRAS | 1,619.58 | |
| JEFE/A DE VENTAS | 1,619.58 | |
| ENCARGADO/A GENERAL | 1,619.58 | |
| JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO | 1,465.01 | |
| JEFE/A DE ALMACEN | 1,465.01 | |
| JEFE/A DE GRUPO | 1,387.89 | |
| JEFE/A DE SECCION MERCANTIL | 1,333.72 | |
| ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR | 1,333.72 | |
| INTERPRETE | 1,274.09 | |
| PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO | | |
| VIAJANTE | 1,287.25 | |
| CORREDOR DE PLAZA | 1,271.91 | |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 1 | 1,243.10 | |
| DEPENDIENTE/A NIVEL 2 | 1,158.59 | |
| AYUDANTE | 1,095.77 | |
| GRUPO III | | |
| PERSONAL TECNICO NO TITULADO | | |
| DIRECTOR/A | 1,841.37 | |
| JEFE/A DE DIVISIÓN | 1,658.44 | |
| JEFE/A ADMINISTRATIVO | 1,511.33 | |
| SECRETARIO/A | 1,253.42 | |
| CONTABLE | 1,287.26 | |
| JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO | 1,418.74 | |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |

| | | |
|--|----------|--|
| CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A | | |
| E IDIOMAS | 1,287.29 | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA | 1,243.10 | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA | 1,095.67 | |
| AUX.DE CAJA NIVEL 3 | 1,032.71 | |
| AUX.DE CAJA NIVEL 2 | 1,079.99 | |
| AUX.DE CAJA NIVEL 1 | 1,127.31 | |
| GRUPO IV | | |
| PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES | | |
| JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS | 1,387.89 | |
| DIBUJANTE | 1,486.59 | |
| ESCAPARATISTA | 1,418.71 | |
| DELINIANTE | 1,174.40 | |
| VISITADOR/A | 1,174.40 | |
| ROTULISTA | 1,174.40 | |
| CORTADOR/A | 1,271.91 | |
| AYUDANTE DE CORTADOR/A | 1,158.82 | |
| JEFE/A DE TALLER | 1,158.82 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª | 1,243.08 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª | 1,158.57 | |
| PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª | 1,095.70 | |
| MOZO/A ESPECIALIZADO/A | 1,008.44 | |
| MOZO/A | 974.15 | |
| | | |
| | | |
| CONCEPTOS ECONÓMICOS | | |
| | | |
| ARTÍCULO 10º PLUS COMPENSATORIO | 106.74 | |
| ARTÍCULO 11º PRENDAS DE TRABAJO | 100.37 | |
| ARTÍCULO 13º DIETAS | | |
| Una comida | 19.75 | |
| Dos Comidas | 39.33 | |
| Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta | 10.76 | |
| ARTÍCULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA | 47.24 | |
| ARTÍCULO 17.4 PLUS SABADOS TARDE | 27.81 | |

| | | |
|--|-------|--|
| ARTÍCULO 22º AYUDA HIJOS/AS DISCAPACIDAD INTELECTUAL | 85.17 | |
| ARTÍCULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL | | |
| Oficial Administrativo/a a los cuatro años de servicio | 13.46 | |