



# Convenio Colectivo Comercio Textil de Guipuzcoa

<b>ÁREA</b>	Guipuzcoa	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	20000355011981	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2025/02/13
<b>VIGENCIA</b>	2010/01/01 — 2025/12/31	<b>DURACIÓN</b>	DIECISÉIS AÑO
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOG 29 R. SALARIAL		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-textil-de-guipuzcoa/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-textil-de-guipuzcoa/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio Textil. Última actualización a: 13-02-2025 Vigencia de: 01-01-2010 a 31-12-2025. Duración DIECISÉIS AÑO. Última publicación en BOG 29 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 43 - Viernes, a 3 de marzo de 2023)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa 2010-2025 (código 20000965011981).

### ANTECEDENTES

Primero. El día 26 de enero de 2023, se suscribió el convenio citado por Federación Mercantil y ADEGI, en representación de las empresas, y ELA, UGT, CC.OO y LAB, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 26 de enero de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 17 de febrero de 2023.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 17 de febrero de 2023.-El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE GIPUZKOA 2010-2025.**

### **CAPÍTULO I ÁMBITO**

---

#### **Artículo 1.º Ámbito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio histórico de Gipuzkoa.

#### **Artículo 2.º Ámbito funcional.**

El presente Convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas de Comercio Textil de Gipuzkoa y en aquellas que, aun interviniendo otra y otras actividades, la textil sea la que predomine. A este respecto se establece que estarán igualmente incluidas en este ámbito aquellas empresas que tengan como actividad principal o predominante el comercio textil online, a través de plataformas digitales propias o multimarca, siempre que la persona trabajadora tenga el centro de trabajo en Gipuzkoa.

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

#### **Artículo 3.º Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de la administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

#### **Artículo 4.º Ámbito temporal.**

La vigencia del presente convenio será del 01/01/2010 hasta el 31/12/2025, salvo para aquellos artículos en los que se determine expresamente una vigencia distinta. El presente convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2025.

Una vez finalizada la vigencia acordada, el contenido del presente convenio se prorrogará hasta la suscripción de uno nuevo que lo sustituya.

### **Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.**

En todo caso se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengán disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

### **Artículo 6.º Absorción y compensación.**

Todas las mejoras concedidas en el presente Convenio podrán ser absorbidas o compensadas por las actualmente establecidas o que en lo sucesivo puedan concederse por Disposición Legal.

## **CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN CATEGORÍAS PROFESIONALES**

---

### **Artículo 7.º Encuadramiento de categorías profesionales y definición.**

A) Clasificación de personal según su función.

El personal a que se refiere el presente Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal técnico titulado.

II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.

V. Personal subalterno.

\* Grupo I: Clasificación del personal técnico titulado.

En este grupo se comprenden:

a) Titulados/as de grado superior.

b) Titulados/as de grado medio.

c) Ayudantes técnicos/as sanitarios/as.

\* Grupo II: Clasificación del personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

En este grupo se comprenden:

-Técnicos no titulados:

a) Director/a.

b) Jefe/a de división.

c) Jefe/a de personal.

d) Jefe/a de compras.

e) Jefe/a de ventas.

f) Encargado/a general.

g) Jefe/a de sucursal.

- h) Jefe/a de almacén.
- i) Jefe/a de grupo.
- j) Jefe/a de sección mercantil.
- k) Encargado/a de establecimiento.
- l) Intérprete.

-Personal mercantil propiamente dicho:

- m) Viajante.
- n) Corredor/a de plaza.
- o) Dependiente/a.
- p) Ayudante/a.

\* Grupo III: Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

Se considerarán incluidas en este grupo las siguientes categorías:

-Personal técnico no titulado:

- a) Director/a.
- b) Jefe/a de división.
- c) Jefe/a administrativo.
- d) Secretario/a.
- e) Contable.
- f) Jefe/a de sección administrativo.

-Personal administrativo:

- g) Contable-Cajero/a o Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero.
- h) Oficial administrativo/a u Operador/a de máquinas contables.
- i) Auxiliar administrativo/a o Perforista.
- j) Aspirante.
- k) Auxiliar de Caja.

\* Grupo IV: Clasificación del personal de Servicios y Actividades Auxiliares.

En el mismo se incluyen:

- a) Jefe/a de sección de servicios.
- b) Dibujante.
- c) Escaparataista.
- d) Ayudante de montaje.
- e) Delineante.
- f) Visitador/a.
- g) Rotulista.
- h) Cortador/a.
- i) Ayudante de cortador.
- j) Jefe/a de taller.
- k) Profesionales de oficio.

- l) Capataz.
- m) Mozo/a especializado.
- n) Ascensorista.
- o) Telefonista.
- p) Mozo/a.
- q) Empaquetador/a.
- r) Repasador/a de medias.
- s) Cosedor/a de sacos.

\* Grupo V: Clasificación del personal subalterno.

Comprenden este grupo:

- a) Conserje.
- b) Cobrador/a.
- c) Vigilante o Sereno, Ordenanza, Portero/a.
- d) Personal de limpieza.

Sección Segunda. Definición de categorías profesionales.

#### I. Personal técnico titulado.

Titulado de grado superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Titulados/as de grado medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Ayudante técnico/a sanitario: Es quien, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta al servicio del personal de la Empresa y por cuenta y bajo dependencia de ésta.

#### II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

-Técnicos no titulados:

- a) Director/a: Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.
- b) Jefe/a de división: Es quien, a las órdenes de un Director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.
- c) Jefe/a de personal: Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.
- d) Jefe/a de compras: Es el/la que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.
- e) Jefe/a de ventas: Es el/la que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.
- f) Encargado/a general: Es el/la que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en

distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

g) Jefe/a de sucursal: Es el/la que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

h) Jefe/a de almacén: Es el/la que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

i) Jefe/a de grupo: Es el/la que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

j) Jefe/a de sección mercantil: Es el/la que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los correspondientes sobre la exhibición de mercancías. En esta categoría profesional se considerará al Jefe/a de almacén en supermercados y autoservicios de alimentación.

k) Encargado/a de establecimiento: Es el/la que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

l) Intérprete: Es el/la que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

-Personal mercantil propiamente dicho:

m) Viajante: Es el/la empleado/a que, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

n) Corredor/a de plaza: Es el/la empleado/a de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante en establecimientos o casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

o) Dependiente/a: Es el/la empleado/a encargado/a de realizar las ventas, tanto de manera presencial como vía online, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Se entenderá como Dependiente/a de 2.ª a aquellos/as dependientes/as que no acrediten, al menos, tres años de experiencia en la categoría en empresas del mismo sector de comercio textil o cuatro años de experiencia en la categoría en empresas de los sectores del comercio textil y piel indistintamente. Los/as Dependientes/as de 2.ª realizarán asimismo, si son requeridos por la empresa, las funciones de ayudantes. Pasarán a la categoría de Dependiente de 1.ª siempre que acrediten la experiencia exigida con independencia de la fecha en que fueron contratados.

Se entenderá como Dependiente/a de 1.ª a aquellos/as dependientes/as que acrediten al menos tres años de experiencia en la categoría de Dependiente de 2.ª en empresas del mismo sector del comercio textil o cuatro años de experiencia en la citada categoría en empresas de los sectores de comercio textil y piel indistintamente.

En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes/as habrá un/una Dependiente /a mayor, designado/a libremente por la Empresa entre los Dependientes/as de 1.<sup>a</sup> Si por el número de ellos correspondiese haber más de un/una Dependiente/a mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 o más, se entenderá incrementado en uno el número de dichos/as Dependientes/as mayores, y se despreciará la fracción si fuese menor de 0,50.

Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará en los establecimientos organizados a base de secciones con sus jefes/as respectivos/as.

p) Ayudante: Es el/la empleado/a que, auxilia a los/las Dependientes/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Si con carácter permanente el/la Ayudante realiza funciones específicas de Dependiente de 2.<sup>a</sup>, se le reconocerá esta categoría, con su retribución correspondiente.

III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

-Personal administrativo técnico no titulado.

a) Director/a: Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

b) Jefe/a de división: Es quien, a las órdenes de un/a Director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

c) Jefe/a administrativo/a: Es quien, provisto/a o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas que una Empresa que las tenga organizadas y distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

d) Secretario/a: Es el/la Taquimecanógrafo/a que, a las órdenes inmediatas de un/a Director/a, Jefe/a de división o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, etc.

e) Contable: Se asimila, a efectos económicos, a la categoría de Jefe/a Administrativo/a al Jefe/a de contabilidad de la clase de Empresa del apartado c) con este artículo.

f) Jefe/a de sección administrativa: Es el/la que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Se asimila a esta categoría a los/as Contables y Cajeros/as que tengan personal que les esté directamente subordinado.

-Personal administrativo propiamente dicho:

g) Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a en idiomas extranjeros: Se incluyen en esta categoría los/as Contables y Cajeros/as no comprendidos en las anteriores, así como al Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

h) Oficial administrativo/a u Operador/a de máquinas contables.

Oficial administrativo/a: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Se considerarán incluidos en esta categoría los/as Taquimecanógrafos/as de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

Operador/a de máquinas contables: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos

de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

i) Auxiliar administrativo/a: Es el/la que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los/as Oficiales y Jefes/as en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los Taquimecanógrafos/as que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

Se entenderá como Auxiliar Administrativo/a de 2.ª a aquellos/as auxiliares administrativos/as que acrediten menos de tres años de experiencia en dicha categoría, y Auxiliar Administrativo/a de 1.ª a aquellas personas trabajadoras que acrediten al menos tres años de experiencia como Auxiliar Administrativo/a de 2.ª Los/as Auxiliares Administrativos/as de 2.ª pasarán a la categoría de Auxiliar Administrativo/a de 1.ª siempre que acrediten la experiencia exigida, con independencia de la fecha en que fueron contratados.

En determinados gremios, puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

j) Perforista: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que tiene como misión principal el manejo de máquinas perforadoras de tarjetas o análogas, dentro del proceso de los datos para transcribir los mismos, realizando secuencias determinadas de perforaciones en tarjetas o dichas al efecto.

k) Aspirante: Es la persona trabajadora de edad comprendida entre los dieciséis o dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

l) Auxiliar de caja: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Se entenderá como Auxiliar de Caja de 2.ª a aquellos/as auxiliares de caja que acrediten menos de tres años de experiencia en dicha categoría, y Auxiliar de Caja de 1.ª a aquellas personas trabajadoras que acrediten al menos tres años de experiencia como Auxiliar de Caja de 2.ª Los/as Auxiliares de Caja de 2.ª pasarán a la categoría de Auxiliar de Caja de 1.ª siempre que acrediten la experiencia exigida con independencia de la fecha en que fueron contratados/as.

#### IV. Personal de Servicios y Actividades Auxiliares.

a) Jefe/a de sección de servicio: Es el/la que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los/as empleados/as a sus órdenes.

b) Dibujante: Es el/la empleado/a que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

c) Escaparatista: Es el/la empleado/a que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

d) Ayudante de montaje: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

e) Delineante: Es el/la técnico/a que está capacitado/a para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

f) Visitador/a: Es quien, por cuenta de la Empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

g) Rotulista: Es el/la que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola Empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

h) Cortador/a: Es el/la encargado/a del corte de prendas a medida o en serie, bien sean de caballero, señora o

niño, pudiendo intervenir en las ventas.

i) Ayudante de cortador/a: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que actúa bajo la dirección del Cortador efectuando el corte de prendas en serie y conforme a patrones proporcionados por el/la mismo/a Cortador/a.

j) Jefe/a de taller: Es el/la productor/a que, técnicamente capacitado/a, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa y que, con mando sobre los/as profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo, debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

k) Profesionales de oficio: Se incluyen en este epígrafe las personas trabajadoras que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primero, Oficial segundo y Oficial tercero o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros/as, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos/as, Pintores/as, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento, comprendiéndose como Ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los/as Conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se considerarán Oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

l) Capataz: Es quien, al frente de los/as Mozos/as y Mozos/as especializados/as si los hubiere, dirige el trabajo de éstos/as y cuida de su disciplina y rendimiento.

m) Mozo/a especializado/a: Es el/la que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse en el enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

n) Ascensorista: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los/as clientes.

o) Telefonista: Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

p) Mozo/a: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

q) Empaquetador/a: Es la persona trabajadora dedicada a embalar los artículos objeto de venta el detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

r) Repasador/a de medias: Es el/la que, a mano o por procedimiento mecánico, se dedica a restaurar medias dentro de un establecimiento mercantil.

s) Cosedor/a de sacos: El/la que se dedica al cosido o repasado del saquerío.

V. Personal subalterno.

a) Conserje: Es el/la subalterno/a encargado/a de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

b) Cobrador/a: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

c) Vigilante o sereno/a: Es la persona que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

d) Ordenanza: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

e) Portero/a: Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

f) Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

## **CAPÍTULO III RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES**

---

### **Artículo 8.º Actualización y revisión salarial.**

Los salarios se actualizarán a fecha 31/12/2021 aplicando el aumento del IPC desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre 2021 (14,1%) sobre la correspondiente retribución anualizada que figura en la tabla con vigencia para el 2009.

Para el año 2022 todos los conceptos económicos se incrementarán en el 4,5%. Este incremento se realizará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2022, abonándose los atrasos correspondientes.

El incremento pactado para el año 2023 será del 5% desde el 1 de enero de 2023.

Si la suma de los IPC de referencia para 2022 y 2023 (esto es, los IPC de los años 2021 y 2022 respectivamente) fuera superior a la suma de los incrementos pactados para dichos años (9,5%), la diferencia entre el 9,5% y la cantidad resultante de la suma de los IPC de dichos años, se aplicará en los siguientes dos años, 2024 y 2025, a razón del 50% del diferencial en cada uno de ellos, resultando el incremento para el año 2024 y 2025 de la siguiente forma:

1. Para el año 2024, se aplicará un incremento del IPC del año 2023 más el 50% del diferencial de IPC, señalado en el párrafo anterior.

2. Para el año 2025, se pacta un incremento del IPC del año 2024 más el 50% del diferencial restante.

Una vez conocidos los IPC de los años 2021 y 2022, esto es, 6,5% y 5,7% respectivamente, de la suma de los mismos resulta un 12,2%. El diferencial entre dicho 12,2%, y el 9,5% referido a los incrementos de los años 2022 y 2023, es de un 2,70%.

Teniendo en cuenta lo anterior, y de acuerdo a la fórmula señalada en los párrafos anteriores, por la que dicho diferencial se aplica a razón del 50% en el 2024 y otro 50% en el 2025, esto es, un 1,35% cada año, los incrementos para los años 2024 y 2025 serán los siguientes:

1. Para el año 2024, se aplicará un incremento del IPC del año 2023 más un 1,35%.

2. Para el año 2025, se pacta un incremento del IPC del año 2024 más un 1,35%.

Los incrementos salariales referidos serán absorbibles y compensables en los términos establecidos en el

artículo 6 del presente convenio y con los incrementos a cuenta que hayan venido efectuando las empresas en el tiempo.

En el supuesto de que el valor del IPC de cualquiera de los años sea negativo, se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de un valor del 0%.

### **Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias.**

En Verano y Navidad se abonará a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio una gratificación de una mensualidad equivalente a las percepciones que para cada categoría profesional se señala en las tablas salariales anexas más la «Antigüedad Consolidada» que posea cada trabajador. La gratificación de Verano se abonará durante la primera quincena de julio y la de Navidad el día 20 de diciembre.

### **Artículo 10.º Gratificación en función de las ventas o los beneficios.**

En concepto de gratificación en función de las ventas o los beneficios se establece una gratificación cuyo importe equivale a una mensualidad del salario establecido en la tablas salarial anexa para cada categoría profesional más la «Antigüedad Consolidada» que posea cada persona trabajadora.

Cuando la citada gratificación no sea prorrateada a lo largo del año, deberá abonarse dentro del primer trimestre del año natural.

### **Artículo 11.º Indemnización a la constancia.**

Las personas trabajadoras con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 11 cuatrienios: 12 meses.

Con 10 cuatrienios: 11 meses.

Con 9 cuatrienios: 10 meses.

Con 8 cuatrienios: 9 meses.

Con 7 cuatrienios: 8 meses.

Con 6 cuatrienios: 7 meses.

Lo dispuesto en el presente artículo no es de aplicación a las personas trabajadoras que pasen a la situación de pensionista o jubilación.

### **Artículo 12.º Incapacidad temporal.**

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral, la empresa completará las prestaciones derivadas de tal contingencia, satisfechas por la Seguridad Social, hasta el importe íntegro de las retribuciones del/la trabajador/a, y por el tiempo en que se mantenga esta situación.

### **Artículo 13.º Plus compensatorio.**

Se establece un plus compensatorio para las personas trabajadoras de empresas con plantillas superiores a 250

personas trabajadoras a nivel estatal. Será abonado a todas aquellas personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente convenio al haberse modificado sus funciones y tareas por los procesos de transformación digital y por los cambios tecnológicos o de otras características que se han producido en los procesos de venta y/o en las empresas en general.

El importe será mensual, por importe de 100 euros, que será satisfecho con independencia de la jornada de trabajo contratada, salvo para las jornadas que no superen 16 horas semanales, en cuyo caso el abono será proporcional a la jornada.

Este plus compensatorio comenzará a devengarse a partir del 1 de enero de 2023.

### **Artículo 14.º Plus de distancia.**

Las personas trabajadoras que tengan su domicilio a más de dos kilómetros del límite del casco urbano en que radique el establecimiento, percibirán por este concepto, y a partir de la fecha de firma de este Convenio, la cantidad de 24,12 € mensuales (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualización de 14,10%, 4,5% para el 2022, y 5% para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

### **Artículo 15.º Plus de transporte urbano.**

Se establece un plus de transporte urbano, para todas las personas trabajadoras afectadas por el Convenio y a partir de la firma de este Convenio, en la cuantía bruta de 35,71 € mensuales (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualización de 14,10%, 4,5% para el 2022, y 5% para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

### **Artículo 16.º Quebranto de moneda.**

Aquellas empresas que exijan responsabilidad a sus Cajeros/as, abonarán en concepto de «Quebranto de Moneda», y a partir de la fecha de firma de este Convenio, la cantidad bruta de 72,62 € mensuales (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualización de 14,10%, 4,5% para el 2022, y 5% para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

No se abonará este concepto al personal que simultanee las funciones de ventas y cobro de las mismas.

### **Artículo 17.º Dietas.**

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma realicen trabajos que les impidan efectuar la comida en su domicilio, percibirán en concepto de media dieta, y a partir de la fecha de firma de este convenio, la cantidad de 21,96 € diarios (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualización de 14,10%, 4,5% para el 2022, y 5% para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

## **Artículo 18.º Plus de escaparate.**

El personal que no tenga la categoría de escaparatista y, no obstante, realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus equivalente a un 6% calculado sobre el salario total establecido en la tabla salarial anexa.

## **CAPÍTULO IV JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**

---

### **Artículo 19.º Jornada de trabajo.**

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio no podrá exceder de 40 horas semanales ni de 1.748 horas efectivas en cómputo anual.

La jornada laboral que corresponda a cada persona trabajadora no podrá prolongarse más tarde de las 19:30 horas.

No obstante, en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, las empresas podrán prolongar la jornada laboral hasta las 20 horas. En este último supuesto, las personas trabajadoras afectadas por tal medida tendrán derecho a disfrutar como festivos dos sábados durante el año, que se señalarán de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a afectado/a y la empresa. Caso de no existir acuerdo, cada una de las partes elegirá la fecha del disfrute de uno de los sábados.

La diferencia, si la hubiere, que sobre las 40 horas semanales o en su caso la jornada anual establecida, suponga la jornada mercantil que establezca cada comercio, se distribuirá de manera que dos horas semanales se disfruten en la forma que establezcan de común acuerdo empresarios/as y personas trabajadoras (si no se llegase a este acuerdo se dispone que, de forma rotativa, dichas horas no podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a una hora, al comienzo de la jornada de mañana o tarde, de lunes a sábado ambos inclusive) y, el resto, si lo hubiere, en la forma que determine el/la empresario/a.

### **Artículo 20.º Horarios laborales.**

A los efectos del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular.

No obstante lo establecido en el artículo anterior, la empresa y las personas trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán modificar los horarios y limitaciones establecidas en el mismo, respetando, en todo caso, el cómputo de 40 horas semanales y la jornada anual establecida en el artículo 19.º

El acuerdo de modificación de horarios o limitaciones, que necesariamente deberá formalizarse por escrito, no entrará en vigor hasta transcurridos cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de su firma.

En dicho término, cualquiera de las partes podrá ponerlo en conocimiento de las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales, legalmente constituidas, quienes podrán oponerse a dicho acuerdo, en escrito dirigido a las partes, suspendiendo la entrada en vigor del mismo.

En este último caso y dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la oposición, se convocará una reunión a la que asistirán la empresa y trabajador afectados, junto con la Central Sindical y Organización Empresarial correspondiente, levantando Acta de la misma y, en su caso, del acuerdo definitivo que entrará en vigor inmediatamente.

## **Artículo 21.º Sábado Santo y tarde del Sábado de Carnaval.**

Se consideran tanto el Sábado Santo como la tarde del Sábado de Carnaval como días no laborables. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio no estarán obligadas a trabajar en dichos días salvo acuerdo con la empresa al efecto.

El precio de la hora trabajada en esos periodos se incrementará en un 75% sobre el precio hora. Dicho precio se calculará dividiendo el salario anualizado establecido para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas al presente convenio entre la jornada anual máxima.

## **Artículo 22.º Domingos y festivos.**

La jornada laboral de las personas trabajadoras será de lunes a sábado.

Se establece expresamente que, en aras a fomentar la conciliación de la vida personal y laboral, los domingos y días señalados como festivos a nivel estatal, Comunidad Autónoma, territorio histórico o a nivel municipal serán días de descanso para las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Esta cláusula será de aplicación a los comercios que tengan más de 150 metros cuadrados o a los comercios que tengan menos de 150 metros cuadrados pero que a nivel estatal cuenten con más de 150 personas trabajadoras.

En el caso de que no se cumplan estas dos condiciones, será necesario el acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

## **Artículo 23.º Ampliaciones de jornada.**

a) En base a la realización de horas complementarias y/o novaciones contractuales: Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el promedio de la jornada de trabajo que han venido realizando en los últimos doce meses.

Para ello, se computarán tanto las horas complementarias como las novaciones contractuales de jornada llevadas a cabo en el plazo referido, y se obtendrá el porcentaje medio de jornada que se consolidará. Será en el mes de enero de cada año cuando se efectúe, en su caso, la revisión respecto al año anterior.

b) En base a las vacantes disponibles: Las personas trabajadoras con jornadas laborales parciales deberán conocer, a través de la empresa, las vacantes de jornada que puedan producirse en el centro de trabajo de cada persona trabajadora y dentro de su categoría profesional.

Dichas personas trabajadoras contratadas parcialmente tendrán preferencia para ampliar sus jornadas de conformidad con la vacante de jornada disponible, siempre que se trate de la misma modalidad contractual.

En el supuesto de que varias personas solicitaran la cobertura de dicha vacante, se atenderá al criterio de la antigüedad, teniendo preferencia quienes tengan mayor antigüedad en el centro de trabajo.

## **Artículo 24.º Vacaciones.**

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales de los que 26 serán laborables, considerándose los lunes, o en su caso los sábados, como día laborable completo.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el empresario y los trabajadores. Caso

de no llegar a un acuerdo en cuanto a las fechas de disfrute del período vacacional, los/as trabajadores/as, de forma rotativa podrán elegir 14 días laborables en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, siendo los restantes 12 días laborables disfrutados a elección de la empresa, en los meses restantes a los señalados.

Las personas trabajadoras que, previo acuerdo con la empresa, opten por disfrutar todo su período de vacaciones en los meses de febrero y marzo, disfrutarán a partir de la firma de este convenio de una bolsa complementaria de vacaciones de 139,11 euros (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualización de 14,10%, 4,5% para el 2022, y 5% para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

## **Artículo 25.º Licencias.**

Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, las personas trabajadoras dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados.

Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por enfermedad grave:

1. Del/la cónyuge o hijos/as, así como de padres/madres que convivan con el/la trabajador/a: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2. De padres/madres o hermanos/as: 2 días retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3. De nietos/as, abuelos, padres/madres políticos, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días retribuidos.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), la persona trabajadora tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

- Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al/la cónyuge o hijos/as, y de 2 días naturales, si se refiere a padres/madres o hermanos/as que convivan con la persona trabajadora, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

- Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las

partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

c) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos/as: 5 días naturales de licencia retribuida.
2. De padres/madres o hermanos/as: 2 días de licencia retribuida.
3. De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos/as, padres/madres o hermanos/as, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de la persona trabajadora.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres/madres políticos/as), si hubiese desplazamiento superior a 200 km e inferior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 km la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c.3) y d.3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

d) Por matrimonio de padres/madres, hermanos/as o hijos/as: 1 día natural retribuido.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día retribuido.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el/la trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con la persona trabajadora. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

g) Las personas trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

El derecho de las personas trabajadoras a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará, de forma continuada, a continuación de la finalización de la baja maternal.

h) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), e) y g) al compañero/a, así como a los/as hijos/as y padres/madres de los/as convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

## **CAPÍTULO V REGULACIÓN DE EMPLEO**

---

### **Artículo 26.º Despidos por causas objetivas y Expediente de Regulación de Empleo.**

Con carácter previo a la notificación a las personas trabajadoras, de despido basado en causas objetivas, regulado en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

- a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.
- b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y personas trabajadoras afectadas en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

## **CAPÍTULO VI EXCEDENCIAS**

---

### **Artículo 27.º Excedencias.**

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

-Excedencia voluntaria.

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, que se concede por un plazo no menor a cuatro

meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) Haber disfrutado de otra excedencia.
- c) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por la persona trabajadora.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del/la trabajador/a, la Empresa se lo comunicará.

La persona trabajadora que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

-Excedencia forzosa.

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

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Las empresas concederán excedencia por maternidad con reingreso automático a la finalización de la misma, en los supuestos y condiciones contemplados en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, concederán excedencia a las personas trabajadoras con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva y reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a un año.
- c) Que el número de excedencias concurrentes por este motivo no exceda de una por cada 25 personas trabajadoras o fracción de la plantilla del centro de trabajo.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

## **CAPÍTULO VII CONTRATACIÓN**

---

## **Artículo 28.º Contratos por circunstancias de la producción.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, podrán ser de hasta 12 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos de duración determinada a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

## **Artículo 29.º Contratos formativos.**

A) Contrato para la formación en alternancia:

La duración de estos contratos no será inferior a tres meses ni superior a dos años.

El salario que perciba la persona trabajadora contratada bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año, del 80% durante el segundo año del salario correspondiente a la categoría de Dependiente/a de 2.ª, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En cualquier caso, el tiempo transcurrido bajo esta modalidad de contratación no computará a efectos de acreditación de experiencia como causa para ascender de categoría.

B) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

El salario que perciba la persona trabajadora contratada bajo esta modalidad será del 70% del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Los salarios convenidos en este artículo serán de aplicación a partir de los quince días desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

## **CAPÍTULO VIII VARIOS**

---

### **Artículo 30.º Bilingüismo.**

Los comunicados y notas que se publiquen en la empresa lo serán en euskara y castellano.

### **Artículo 31.º Reconocimientos médicos.**

Las empresas, a través de sus servicios médicos o de los medios que estimen oportunos, reconocerán una vez al año a todas sus personas trabajadoras. Dicho reconocimiento se efectuará durante el primer trimestre de vigencia del Convenio e incorporará necesariamente la revisión ginecológica en las mujeres.

### **Artículo 32.º Seguridad y salud laboral.**

Los/as empresarios y los/as trabajadores/as asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los/as representantes de los/as trabajadores/as se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los/as Delegados/as de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

### **Artículo 33.º Finiquitos.**

La liquidación por finiquito podrá ser exigida por la persona trabajadora con 72 horas de antelación a fin de que pueda realizar las consultas que al efecto estime oportunas.

### **Artículo 34.º Trabajo de la mujer embarazada.**

Toda mujer embarazada que solicitase de la empresa el cambio de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, tendrá derecho a ello, por el tiempo que dure tal situación. La empresa designará a la persona que permute su puesto con la trabajadora y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre a su puesto de origen. Ambos trabajadores mantendrán la retribución y categoría profesional originales.

### **Artículo 35.º Personal con capacidad disminuida.**

Todas aquellas personas trabajadoras que por accidente de trabajo o enfermedad profesional se les reconozca una Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual, tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo que existan en la empresa más aptos a sus condiciones físicas y profesionales, pasando a disfrutar de las condiciones salariales y económicas del nuevo puesto que ocupen.

Si existiese discrepancia sobre la existencia o no del nuevo puesto de trabajo, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

### **Artículo 36.º Ayuda por defunción.**

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el/la trabajador/a percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

## **CAPÍTULO IX DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS. DELEGADOS/AS Y COMITÉS DE EMPRESA**

---

## **Artículo 37.º Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.**

Los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán la composición y garantías que se establecen en el vigente Estatuto de los Trabajadores con la salvedad de las horas mensuales de que disponen para el ejercicio de su actividad que será de:

- Empresas de hasta 30 personas trabajadoras: 25 horas/mes.
- Empresas a partir de 30 personas trabajadoras: 35 horas/mes.

En los centros de trabajo de 3 a 5 personas trabajadoras, ambos inclusive, las personas trabajadoras podrán elegir a un/a Delegado/a que les represente, que dispondrá de hasta un máximo de 8 horas retribuidas al mes, cuya utilización se ajustará necesariamente a los siguientes requisitos:

- a) Preaviso por escrito para su utilización, de 48 horas como mínimo.
- b) Utilización, en un mismo día, de cuatro horas como máximo, exclusivamente durante las mañanas, de lunes a viernes.
- c) Necesidad de que el resto de las personas trabajadoras de la plantilla del centro de trabajo se encuentre el completo, es decir, que durante las horas que el/la Delegado/a utilice para el ejercicio de su actividad sindical, ninguna otra persona trabajadora de la plantilla esté en situación de vacaciones, I.T., licencias, disfrute de las horas semanales de diferencia entre jornada laboral y horario mercantil, o cualquier otra ausencia al trabajo, justificada o no justificada.
- d) Se excluirán asimismo las épocas de Navidad/Reyes (del 15 de diciembre al 5 de enero), así como diez días laborables consecutivos en cada una de las dos liquidaciones anuales.
- e) Justificación de las horas utilizadas.

Las Organizaciones Empresariales realizarán, en su caso, las gestiones necesarias ante sus empresas asociadas, para que las limitaciones contenidas en los apartados anteriores, no obstaculicen la efectiva utilización de las horas retribuidas para la actividad de los/as Delegados/as de Personal.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal serán los órganos negociadores en la Empresa, sin perjuicio de que las personas trabajadoras de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales las que les representarán en la negociación.

## **Artículo 38.º Funciones del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.**

Serán funciones del Comité:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.
- c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a las personas trabajadoras y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:
  - Reestructuración de plantilla.
  - Despidos.
  - Sanciones graves o muy graves.
  - Traslados totales o parciales de empresa.
  - Introducción de nuevos métodos de trabajo.

- d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

### **Artículo 39.º Información de la marcha de la empresa.**

Las empresas facilitarán semestralmente a los Comités de Empresa información sobre la marcha y situación general de la empresa.

### **Artículo 40.º Secciones y Delegados/as Sindicales de Empresa.**

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa, o en su caso, de Centros de Trabajo.

En las empresas de 25 o más trabajadores, los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa:

Tamaño % Horas retribuidas

De 25 a 100 personas trabajadoras 20 10 horas/mes

Más de 100 personas trabajadoras 15 15 horas/mes

### **Artículo 41.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical.**

La utilización de las horas retribuidas establecidas para los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, así como las estipuladas para los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de producción. Las personas trabajadoras que deseen dirigirse a sus representantes, o viceversa, lo harán fuera de las horas de trabajo, o en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al/la encargado/a o mando superior.

Con carácter excepcional y previo informe del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, las empresas podrán trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y mientras dure su mandato, a aquellos/as trabajadores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. La persona trabajadora afectada no podrá ser perjudicado ni económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser lo más similar al anterior.

Las personas trabajadoras deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical.

### **Artículo 42.º Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.**

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a las personas trabajadoras que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas

excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

### **Artículo 43.º Garantías comunes a Comités y Delegados/as Sindicales de Empresa.**

Los/as miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a las personas trabajadoras de la empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, para uso común, a la mayor brevedad posible.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la empresa, como consecuencia de faltas graves, o muy graves y para la validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación a:

- En caso de representación de los/as trabajadores/as, al Comité de la Empresa.
- En caso de los Delegados/as de las Secciones Sindicales, al Sindicato Local o Provincial a que pertenezca.

### **Artículo 44.º Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales.**

Las empresas y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 40.º se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

### **Artículo 45.º Asambleas.**

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas fuera de horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas, para cada uno de los años de vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todas las personas trabajadoras de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día de la asamblea.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de primas a la producción, incentivos o comisiones, en su caso.

## **CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

---

### **Artículo 46.º Faltas.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del/la trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los/as compañeros/as de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

#### C) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar autorización de la Empresa.
2. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
3. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
4. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
6. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra y obra, abuse de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as

Jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

8. La blasfemia habitual.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

12. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

13. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los/as trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad jerárquica.

## **Artículo 47.º Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo de tres a siete días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.
- Despido.

## **Artículo 48.º Faltas de asistencia al trabajo motivadas por detención del/la trabajador/a.**

No se considerarán injustificadas las faltas de asistencia al trabajo que se deriven de la detención del/la trabajador/a si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

## **Artículo 49.º Despidos disciplinarios.**

El despido de cualquier persona trabajadora por motivos disciplinarios, se efectuará de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) El/la empresario/a notificará la persona trabajadora el pliego de cargos que se le imputan, la calificación de la falta y la intención de la empresa de proceder a su despido.
- b) La persona trabajadora, en el plazo de las 48 horas siguientes a la fecha de notificación, podrá remitir a la empresa el escrito de descargos, acompañando, en su caso, las pruebas que considere oportunas para ello. Si la persona trabajadora en el plazo indicado no formulase descargo alguno, se considerará finalizado el procedimiento y el empresario podrá adoptar sin más trámites la decisión que estime oportuna.
- c) La persona trabajadora podrá solicitar en su escrito de descargos, informe de la Central Sindical a la que esté afiliado, o que designe. Dicha Central tendrá un plazo de 72 horas para emitir su informe, contados a partir del

plazo de finalización del escrito de descargos de la persona trabajadora.

d) Una vez finalizado el procedimiento, el/la empresario/a adoptará la decisión que estime oportuna, sin considerar vinculante ningún informe. A la comunicación de sanción, en su caso, el/la empresario/a deberá entregar a la persona trabajadora copia de todo el expediente tramitado.

El incumplimiento por la empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

## **CAPÍTULO XI LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

---

### **Artículo 50.º Legislación complementaria.**

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

### **Artículo 51.º Cláusula de inaplicación.**

En consonancia con el artículo 82.3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos -ORPRICCE, o en su caso CCNCC-, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes.

## **Artículo 52.º Comisión Mixta.**

Se crea la Comisión Mixta que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio, que serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

La Comisión Mixta estará integrada por cinco representantes de los/as trabajadores/as y cinco representantes de los/as empresarios/as.

La sede de la Comisión Mixta será la sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Javier Barkaiztegi 19, bajo. 20010 Donostia-San Sebastián.

## **Artículo 53.º Formación profesional.**

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de las personas trabajadoras.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/a y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para las personas trabajadoras participantes en dichos cursos. Si la persona trabajadora que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación de los/as trabajadores/as, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los/as participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

## **Artículo 54.º Preco.**

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril).

Dicho Acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL. Aportaciones a Geroa-E.P.S.V.**

---

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la E.P.S.V. Geroa.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de septiembre de 1999, del 0,80% de la Base de Cotización por contingencias comunes del/la trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,40% correrá a cargo de la persona trabajadora y el otro 0,40% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2000, del 1,60% de la misma Base de Cotización, del que un 0,80% correrá a cargo de la persona trabajadora y el otro 0,80% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/la trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Incrementos a cuenta de convenio y aplazamiento de pago.**

---

Las cantidades que las empresas hubieran venido abonando, con carácter unilateral a cuenta del convenio se consolidarán a todos los efectos aunque sean superiores a las que resulten de la aplicación de las Tablas Salariales del convenio.

Con carácter excepcional y transitorio, para las diferencias salariales que se produzcan para el año 2022 como consecuencia de la firma del presente pacto, se acuerda que el abono de las mismas se podrá llevar a cabo por las empresas afectadas hasta el 31 de diciembre de 2023.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.**

---

Se mantienen en vigor las categorías de Dependiente de 1.ª y 2.ª, Auxiliar de Caja de 1.ª y 2.ª y Auxiliar Administrativo de 1.ª y 2.ª creadas por el Convenio de 1989.

## **ANEXO 1.- TABLA SALARIAL COMERCIO TEXTIL 2022.**

---

<i>Lanbide kategoriak Categorías profesionales</i>	<i>Guztira hilekoa Total mensual</i>	<i>Urtekotua Anualizado</i>
— I. Multzoa / Grupo I:		
* Langilego teknikari tituluduna / Personal técnico titulado:		
Goi mailako tituluduna / Titulado/a de grado superior	2.110,16	31.652,35
Erdi mailako tituluduna / Titulado/a de grado medio	1.738,61	26.079,18
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante técnico/a sanitario	1.518,86	22.782,89
— II. Multzoa / Grupo II:		
* Merkataritzako langilego titulu gabea / Personal mercantil no titulado:		
Zuzendaria / Director/a	2.287,70	34.315,53
Dibisio-burua / Jefe/a de división	2.013,03	30.195,47
Langileri-burua / Jefe/a de personal	2.265,49	33.982,34
Salmenta-burua / Jefe/a de ventas	2.265,49	33.982,34
Arduradun nagusia / Encargado/a general	2.265,49	33.982,34
Sukurtsal eta Supermerkatu-burua / Jefe/a de sucursal y supermer.	1.738,75	26.081,32
Biltegi-burua / Jefe/a de almacén	1.738,75	26.081,32
Multzo-burua / Jefe/a de grupo	1.628,80	24.432,02
Merkataritzako sekzio-burua / Jefe/a de sección mercantil	1.613,98	24.209,71
Establezimendu arduraduna / Encargado/a de establecimiento	1.551,77	23.276,50
Interpretaria / Intérprete	1.463,43	21.951,44
* Berariaz merkataritzako langilegoa deitzen zaiona: / Personal merc. propiamente dicho:		
Saltzailea / Viajante	1.547,65	23.214,80
Hiri-artekaria / Corredor/a de plaza	1.547,65	23.214,80
1. mailako dendaria / Dependiente/a de 1. <sup>a</sup>	1.407,37	21.110,51

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Guztira hilekoa Total mensual	Urtekoa Anualizado
Dendari heldua: 1. mailako dendaria baino %10 gehiago / Dependiente/a mayor: 10% más que Depend. de 1. <sup>a</sup>		
2. mailako dendaria / Dependiente/a de 2. <sup>a</sup>	1.220,83	18.312,48
— III. Multzoa / Grupo III:		
* Langilego teknikari titulu gabea / Personal técnico no titulado:		
Zuzendaria / Director/a	2.287,70	34.315,53
Dibisio-burua / Jefe/a de división	2.013,03	30.195,47
Administrazio-burua / Jefe/a administrativo/a	1.804,43	27.066,40
Idazkaria / Secretario/a	1.456,49	21.847,35
Kontularia / Contable	1.485,88	22.288,20
Administrazioko sekzio-burua / Jefe/a de sección administrativa	1.672,63	25.089,45
* Administrazioko langilegoa / Personal administrativo:		
Kontularia-kutxazaina, / Contable-cajero/a	1.485,88	22.288,20
Administrari ofiziala edomaki. eragilea / Oficial administrativo/a u operador/a maq.	1.407,37	21.110,51
1. mail. adm. laguntz. edo zulatzailea / Aux. admin. o perforista 1. <sup>a</sup>	1.282,90	19.243,54
2. mail. adm. laguntz. edo zulatzailea / Aux. admin. o perforista 2. <sup>a</sup>	1.220,83	18.312,48
Izangaia / Aspirante	933,33	14.000,00
2. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar caja de 2. <sup>a</sup>	1.220,83	18.312,48
1. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar caja de 1. <sup>a</sup>	1.407,37	21.110,51
Kutxako laguntz. heldua, 1. mail. kutxako lag. baino %10 gehiago / Auxil. caja mayor: 10% más Aux. caja 1. <sup>a</sup>		
— IV. Multzoa / Grupo IV:		
* Zerbitzu eta jarduera lagungarrietako langileen sailkapena: / Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Zerbitzuko sekzio-burua / Jefe/a de sección de servicios	1.628,80	24.432,02
Marraskilaria / Dibujante	1.738,75	26.081,32
Erakusleiho-apaintzailea / Escaparartista	1.672,63	25.089,45
Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje	1.036,07	15.541,09
Delineatzailea / Delineante	1.643,10	24.646,45
Bisitaria / Visitador/a	1.299,40	19.491,06
Errotulatzaila / Rotulista	1.299,40	19.491,06
Ebakitzaila / Cortador/a	1.430,94	21.464,08
Ebakitzaila laguntzailea / Ayudante cortador/a	1.277,51	19.162,71
Tailer-burua / Jefe/a de taller	1.277,51	19.162,71
1. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 1. <sup>a</sup>	1.407,37	21.110,51
2. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 2. <sup>a</sup>	1.282,90	19.243,54
3. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 3. <sup>a</sup>	1.220,83	18.312,48
Kapataza / Capataz	1.550,60	23.258,97
Morroi espezializatua / Mozo/a especializado	1.276,40	19.146,07
Igogailuzaina / Ascensorista	1.220,83	18.312,48
Telefonista / Telefonista	1.220,83	18.312,48
Morroia / Mozo/a	1.220,83	18.312,48
Paketatzailea / Empaquetador/a	1.220,83	18.312,48
Galtzerdi-jostuna / Repasador/a de medias	1.220,83	18.312,48
Zaku-jostuna / Cosedor/a de sacos	1.220,83	18.312,48

— V. Multzoa / Grupo V:		
* Menpeko langilegoa / Personal subalterno:		
Etxezaina / Conserje	1.220,83	18.312,48
Kobratzailea / Cobrador/a	1.220,83	18.312,48
Zaintzailea, gauzaina, atez. / Vigil., sereno/a, portero/a	1.220,83	18.312,48
Garbitzaileak (orduka) / Personal limpieza (por horas)	8,01	

## ANEXO 1.- TABLA SALARIAL COMERCIO TEXTIL 2023.

<i>Lanbide kategoriak Categorías profesionales</i>	<i>Guztira hilekoa Total mensual</i>	<i>Urtekotua Anualizado</i>
— I. Multzoa / Grupo I:		
* Langilego teknikari tituluduna / Personal técnico titulado:		
Goi mailako tituluduna / Titulado de grado superior	2.215,66	33.234,96
Erdi mailako tituluduna / Titulado de grado medio	1.825,54	27.383,14
Osasun laguntzaile tekniko / Ayudante técnico sanitario	1.594,80	23.922,03
— II. Multzoa / Grupo II:		
* Merkataritzako langilego titulu gabea / Personal mercantil no titulado:		
Zuzendaria / Director/a	2.402,09	36.031,30
Dibisio-burua / Jefe/a de división	2.113,68	31.705,25
Langileri-burua / Jefe/a de personal	2.378,76	35.681,46
Salmenta-burua / Jefe/a de ventas	2.378,76	35.681,46
Arduradun nagusia / Encargado/a general	2.378,76	35.681,46
Sukurtsal eta Supermerkatu-burua / Jefe/a de sucursal y supermer.	1.825,69	27.385,39
Biltegi-burua / Jefe/a de almacén	1.825,69	27.385,39
Multzo-burua / Jefe/a de grupo	1.710,24	25.653,62
Merkataritzako sekzio-burua / Jefe/a de sección mercantil	1.694,68	25.420,20
Establezimendu arduraduna / Encargado/a de establecimiento	1.629,35	24.440,32
Interpretaria / Intérprete	1.536,60	23.049,01
* Berariaz merkataritzako langilegoa deitzen zaiona: Personal merc. propiamente dicho:		
Saltzailea / Viajante	1.625,04	24.375,54
Hiri-artekaria / Corredor/a de plaza	1.625,04	24.375,54
1. mailako dendaria / Dependiente de 1. <sup>a</sup>	1.477,74	22.166,03
Dendari heldua: 1. mailako dendaria baino %10 gehiago Dependiente mayor: 10% más que Depend. de 1. <sup>a</sup>		
2. mailako dendaria / Dependiente de 2. <sup>a</sup>	1.281,87	19.228,10
— III. Multzoa / Grupo III:		
* Langilego teknikari titulu gabea / Personal técnico no titulado:		
Zuzendaria / Director/a	2.402,09	36.031,30
Dibisio-burua / Jefe/a de división	2.113,68	31.705,25
Administrazio-burua / Jefe/a administrativo/a	1.894,65	28.419,72
Idazkaria / Secretario/a	1.529,31	22.939,71
Kontularia / Contable	1.560,17	23.402,61
Administrazioko sekzio-burua / Jefe/a de sección administrativa	1.756,26	26.343,92

<i>Lanbide kategoriak Categorías profesionales</i>	<i>Guztira hilekoa Total mensual</i>	<i>Urtekotua Anualizado</i>
<b>* Administrazio langilegoa / Personal administrativo:</b>		
Kontularia-kutzazaina, / Contable-cajero/a	1.560,17	23.402,61
Administrari ofiziala edomaki. eragilea / Oficial administrativo/a u operador/a maq.	1.477,74	22.166,03
1. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 1. <sup>a</sup>	1.347,05	20.205,72
2. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 2. <sup>a</sup>	1.281,87	19.228,10
Izangaia / Aspirante	1.008,00	15.120,00
2. mailako kutzako laguntzailea / Auxiliar caja de 2. <sup>a</sup>	1.281,87	19.228,10
1. mailako kutzako laguntzailea / Auxiliar caja de 1. <sup>a</sup>	1.477,74	22.166,03
Kutzako laguntz. heldua, 1. mail. kutzako lag. baino %10 gehiago Auxil. caja mayor: 10% más Aux. caja 1. <sup>a</sup>		
– IV. Multzoa / Grupo IV:		
<b>* Zerbitzu eta jardura lagungarrietako langileen sailkapena: Personal de servicios y actividades auxiliares:</b>		
Zerbitzuko sekzio-burua / Jefe/a de sección de servicios	1.710,24	25.653,62
Marrazkilaria / Dibujante	1.825,69	27.385,39
Erakusleho-apaintzailea / Escaparartista	1.756,26	26.343,92
Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje	1.087,88	16.318,15
Delineatzailea / Delineante	1.725,25	25.878,77
Bisitaria / Visitador/a	1.364,37	20.465,62
Errotulatzaila / Rotulista	1.364,37	20.465,62
Ebakitzaila / Cortador/a	1.502,49	22.537,29
Ebakitzaila laguntzailea / Ayudante cortador/a	1.341,39	20.120,84
Tailer-burua / Jefe/a de taller	1.341,39	20.120,84
1. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 1. <sup>a</sup>	1.477,74	22.166,03
2. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 2. <sup>a</sup>	1.347,05	20.205,72
3. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 3. <sup>a</sup>	1.281,87	19.228,10
Kapataza / Capataz	1.628,13	24.421,92
Morrori espezializatua / Mozo/a especializado/a	1.340,23	20.103,38
Igogailuzaina / Ascensorista	1.281,87	19.228,10
Telefonista / Telefonista	1.281,87	19.228,10
Morroia / Mozo/a	1.281,87	19.228,10
Paketatzailea / Empaquetador/a	1.281,87	19.228,10
Galtzerdi-jostuna / Repasador/a de medias	1.281,87	19.228,10
Zaku-jostuna / Cosedor/a de sacos	1.281,87	19.228,10
– V. Multzoa / Grupo V:		
<b>* Menpeko langilegoa / Personal subalterno:</b>		
Etxezaina / Conserje	1.281,87	19.228,10
Kobratzailea / Cobrador/a	1.281,87	19.228,10
Zaintzailea, gauzaina, atez. / Vigil., sereno/a, portero/a	1.281,87	19.228,10
Garbitzaileak (orduka) / Personal limpieza (por horas)	8,65	

## CORRECCIÓN DE ERRORES (BOG 61 – Miércoles, a 29 de marzo de 2023)

Corrección de errores: convenio colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa 2010-2025 (código 20000355011981).

Advertida errata en la indicación del código del convenio colectivo en la resolución de 17 de febrero de 2023 del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, publicada en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa

n.º 43 de 3 de marzo de 2023, procede su rectificación en los siguientes términos:

En el texto de la resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa:

- Cuando dice:

«Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa 2010-2025 (código 20000965011981).».

- Debe decir:

«Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa 2010-2025 (código 20000355011981).».

Lo que se publica para general conocimiento.

San Sebastián, a 15 de marzo de 2023.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia.

REVISIÓN SALARIAL (BOG 27 Miércoles, a 7 de febrero de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del acuerdo sobre tablas salariales del convenio colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa (código 20000355011981).

#### ANTECEDENTES

Único. El día 25 de enero de 2024, la comisión negociadora del convenio colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2024, prevista en el mismo.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

#### RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 31 de enero de 2024.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia.

#### TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO COMERCIO TEXTIL 2024:

Artículo 14. Plus distancia: 25,19 euros.

Artículo 15. Plus transporte urbano: 37,30 euros.

Artículo 16. Quebranto de moneda: 75,85 euros.

Artículo 17. Dietas: 22,90 euros.

I. ERANSKINA / ANEXO I

2024KO EHUNGINTZAREN MERKATARITZA / COMERCIO TEXTIL 2024

I. ERANSKINA: SOLDATA TAULA / ANEXO 1: TABLA SALARIAL

	Guztira hilekoa Total mensual	Urtekotua Anualizado
– I. multzoa / Grupo I		
Langilego teknikari tituluduna / Personal técnico titulado		
Goi mailako tituluduna / Titulado/a de grado superior	2.314,340	34.715,10
Erdi mailako tituluduna / Titulado/a de grado medio	1.906,850	28.602,75
Osasun laguntzaile tekniko / Ayudante técnico/a sanitario	1.665,840	24.987,60
– II. multzoa / Grupo II		
Merkataritzako langilego titulu gabea / Personal mercantil no titulado		
Zuzendaria / Director/a	2.509,080	37.636,20
Dibisio-burua / Jefe/a de división	2.207,830	33.117,45
Langile-burua / Jefe/a de personal	2.484,710	37.270,65
Salmenta-burua / Jefe/a de ventas	2.484,710	37.270,65
Arduradun nagusia / Encargado/a general	2.484,710	37.270,65
Sukurtsal eta supermerkatu-burua / Jefe/a de sucursal y supermer.	1.907,010	28.605,15
Biltegi-burua / Jefe/a de almacén	1.907,010	28.605,15
Multzo-burua / Jefe/a de grupo	1.786,410	26.796,15
Merkataritzako sekzio-burua / Jefe/a de sección mercantil	1.770,160	26.552,40
Establezimendu arduraduna / Encargado/a de establecimiento	1.701,930	25.528,95
Interpretaria / Intérprete	1.605,030	24.075,45
Berariaz merkataritzako langilegoa deitzen zaiona / Personal merc. propiamente dicho		
Saltzailea / Viajante	1.697,420	25.461,30
Hiri-artekaria / Corredor/a de plaza	1.697,420	25.461,30
1. mailako dendaria / Dependiente/a de 1.ª	1.543,550	23.153,25
Dendari heldua: 1. mailako dendaria baino % 10 gehiago / Dependiente/a mayor: 10 % más que depend. de 1.ª		
2. mailako dendaria / Dependiente/a de 2.ª	1.338,950	20.084,25
– III. multzoa / Grupo III		
Langilego teknikari titulu gabea / Personal técnico no titulado		
Zuzendaria / Director/a	2.509,080	37.636,20
Dibisio-burua / Jefe/a de división	2.207,830	33.117,45
Administrazio-burua / Jefe/a administrativo/a	1.979,050	29.685,75
Idazkaria / Secretario/a	1.597,430	23.961,45
Kontularia / Contable	1.629,670	24.445,05
Administrazioko sekzio-burua / Jefe/a de sección administrativa	1.834,480	27.517,20
Administrazioko langilegoa / Personal administrativo		
Kontularia-kutzazaina / Contable-cajero/a	1.629,670	24.445,05
Administrari ofiziala edo maki. eragilea / Oficial administrativo/a u operador/a maq.	1.543,550	23.153,25
1. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 1.ª	1.407,050	21.105,75
2. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 2.ª	1.338,950	20.084,25
Izangaia / Aspirante	1.052,860	15.792,84
2. mailako kutzako laguntzailea / Auxiliar caja de 2.ª	1.338,950	20.084,25

	Guztira hilekoa Total mensual	Urtekotua Anualizado
1. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar caja de 1. <sup>a</sup>	1.543,550	23.153,25
Kutxako laguntz. heldua, 1. mail. kutxako lag. baino % 10 gehiago / Auxil. caja mayor: 10 % más aux. caja 1. <sup>a</sup>		
– IV. Multzoa / Grupo IV		
Zerbitzu eta jarduera lagungarrietako langileen sailkapena / Personal de servicios y actividades auxiliares		
Zerbitzuko sekzio-burua / Jefe/a de sección de servicios	1.786,410	26.796,15
Marraskilaria / Dibujante	1.907,010	28.605,15
Erakusleiho-apaintzailea / Escaparartista	1.834,480	27.517,20
Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje	1.136,330	17.044,95
Delineatzailea / Delineante	1.802,100	27.031,50
Bisitaria / Visitador/a	1.425,150	21.377,25
Errotulatzaila / Rotulista	1.425,150	21.377,25
Ebakitzaila / Cortador/a	1.569,400	23.541,00
Ebakitzaila laguntzailea / Ayudante cortador/a	1.401,130	21.016,95
Tailer-burua / Jefe/a de taller	1.401,130	21.016,95
1. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 1. <sup>a</sup>	1.543,550	23.153,25
2. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 2. <sup>a</sup>	1.407,050	21.105,75
3. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 3. <sup>a</sup>	1.338,950	20.084,25
Kapataza / Capataz	1.700,630	25.509,45
Morroi espezializatua / Mozo/a especializado	1.399,920	20.998,80
Igogailuzaina / Ascensorista	1.338,950	20.084,25
Telefonista / Telefonista	1.338,950	20.084,25
Morroia / Mozo/a	1.338,950	20.084,25
Paketatzailea / Empaquetador/a	1.338,950	20.084,25
Galtzerdi-jostuna / Repasador/a de medias	1.338,950	20.084,25
Zaku-jostuna / Cosedor/a de sacos	1.338,950	20.084,25
– V. Multzoa / Grupo V		
Menpeko langilegoa / Personal subalterno		
Etzezaina / Conserje	1.338,950	20.084,25
Kobratzailea / Cobrador/a	1.338,950	20.084,25
Zaintzailea, gauzaina, atez. / Vigil., sereno/a, portero/a	1.338,950	20.084,25
Garbitzaileak (orduka) / Personal limpieza (por horas)	9,035	

## REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 29 – Jueves, a 13 de febrero de 2025)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2025 del Convenio Colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa (código 20000355011981).

### ANTECEDENTES.

Único. El día 29 de enero de 2025, la comisión negociadora del Convenio Colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2025, prevista en el mismo.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el

art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud, RESUELVO.

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 30 de enero de 2025.—El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia.

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO COMERCIO TEXTIL 2025.

Artículo 14. Plus distancia: 26,24 euros.

Artículo 15. Plus transporte urbano: 38,85 euros.

Artículo 16. Quebranto de moneda: 79 euros.

Artículo 17. Dietas: 23,89 euros.

I. ERANSKINA: SOLDATA TAULA / ANEXO 1: TABLA SALARIAL  
2025EKO EHUNGINTZAREN MERKATARITZA / COMERCIO TEXTIL 2025

	Guztira hilekoa Total mensual	Urtekotua Anualizado
– I. multzoa / Grupo I:		
Langilego teknikari tituluduna / Personal técnico titulado:		
Goi mailako tituluduna / Titulado/a de grado superior	2.410,39	36.155,85
Erdi mailako tituluduna / Titulado/a de grado medio	1.985,98	29.789,70
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante técnico/a sanitario	1.734,97	26.024,55
– II. multzoa / Grupo II:		
Merkataritzako langilego titulu gabea / Personal mercantil no titulado:		
Zuzendaria / Director/a	2.613,21	39.198,15
Dibisio-burua / Jefe/a de división	2.299,45	34.491,75
Langileri-burua / Jefe/a de personal	2.587,83	38.817,45
Salmenta-burua / Jefe/a de ventas	2.587,83	38.817,45
Arduradun nagusia / Encargado/a general	2.587,83	38.817,45
Sukurtsal eta Supermerkatu-burua / Jefe/a de sucursal y supermer.	1.986,15	29.792,25
Biltegi-burua / Jefe/a de almacén	1.986,15	29.792,25
Multzo-burua / Jefe/a de grupo	1.860,55	27.908,25
Merkataritzako sekzio-burua / Jefe/a de sección mercantil	1.843,62	27.654,30
Establezimendu arduraduna / Encargado/a de establecimiento	1.772,56	26.588,40
Interpretaria / Intérprete	1.671,64	25.074,60
Berariaz merkataritzako langilegoa deitzen zaiona / Personal merc. propiamente dicho:		
Saltzailea / Viajante	1.767,86	26.517,90
Hiri-artekaria / Corredor/a de plaza	1.767,86	26.517,90
1. mailako dendaria / Dependiente/a de 1.ª	1.607,61	24.114,15
Dendari heldua: 1. mailako dendaria baino % 10 gehiago / Dependiente/a mayor: 10 % más que Depend. de 1.ª		
2. mailako dendaria / Dependiente/a de 2.ª	1.394,52	20.917,80
– III. multzoa / Grupo III:		
Langilego teknikari titulu gabea / Personal técnico no titulado:		
Zuzendaria / Director/a	2.613,21	39.198,15
Dibisio-burua / Jefe/a de división	2.299,45	34.491,75
Administrazio-burua / Jefe/a administrativo/a	2.061,18	30.917,70
Idazkaria / Secretario/a	1.663,72	24.955,80
Kontularia / Contable	1.697,30	25.459,50
Administrazioko sekzio-burua / Jefe/a de sección administrativa	1.910,61	28.659,15
Administrazioko langilegoa / Personal administrativo:		
Kontularia-kutzazaina, / Contable-cajero/a	1.697,30	25.459,50
Administrari ofiziala edomaki. eragilea / Oficial administrativo/a u operador/a maq.	1.607,61	24.114,15
1. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 1.ª	1.465,44	21.981,60
2. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 2.ª	1.394,52	20.917,80
Izangaia / Aspirante	1.096,55	16.448,25
2. mailako kutzako laguntzailea / Auxiliar caja de 2.ª	1.394,52	20.917,80
1. mailako kutzako laguntzailea / Auxiliar caja de 1.ª	1.607,61	24.114,15
Kutzako laguntz. heldua, 1. mail. kutzako lag. baino % 10 gehiago / Auxil. caja mayor: 10 % más Aux. caja 1.ª		

	Guztira hilekoa Total mensual	Urtekotua Anualizado
– IV. multzoa / Grupo IV:		
Zerbitzu eta jarduera lagungarrietako langileen sailkapena / Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Zerbitzuko sekzio-burua / Jefe/a de sección de servicios	1.860,55	27.908,25
Marraskilaria / Dibujante	1.986,15	29.792,25
Erakusleiho-apaintzailea / Escaparartista	1.910,61	28.659,15
Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje	1.183,49	17.752,35
Delineatzailea / Delineante	1.876,89	28.153,35
Bisitaria / Visitador/a	1.484,29	22.264,35
Errotulatzaila / Rotulista	1.484,29	22.264,35
Ebakitzailea / Cortador/a	1.634,53	24.517,95
Ebakitzaile laguntzailea / Ayudante cortador/a	1.459,28	21.889,20
Tailer-burua / Jefe/a de taller	1.459,28	21.889,20
1. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 1.º	1.607,61	24.114,15
2. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 2.º	1.465,44	21.981,60
3. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 3.º	1.394,52	20.917,80
Kapataza / Capataz	1.771,21	26.568,15
Morroi espezializatua / Mozo/a especializado	1.458,02	21.870,30
Igogailuzaina / Ascensorista	1.394,52	20.917,80
Telefonista / Telefonista	1.394,52	20.917,80
Morroia / Mozo/a	1.394,52	20.917,80
Paketatzailea / Empaquetador/a	1.394,52	20.917,80
Galtzerdi-jostuna / Repasador/a de medias	1.394,52	20.917,80
Zaku-jostuna / Cosedor/a de sacos	1.394,52	20.917,80
– V. multzoa / Grupo V:		
Menpeko langilegoa / Personal subalterno:		
Etxezaina / Conserje	1.394,52	20.917,80
Kobratzailea / Cobrador/a	1.394,52	20.917,80
Zaintzailea, gauzaina, atez. / Vigil., sereno/a, portero/a	1.394,52	20.917,80
Garbitzaileak (orduka) / Personal limpieza (por horas)	9,410	

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE GUIPUZCOA</b>		
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 124 - Jueves, a 28 de junio de 2018)</b>		
Artículo 18.º Jornada de Trabajo		

La jornada laboral ... no podrá exceder de ...	1748	horas efectivas en cómputo anual
<b>CORRECCIÓN EN TABLA (BOG 130 Viernes, a 6 de julio de 2018)</b>		
COMERCIO TEXTIL 2015.- ANEXO I - TABLA SALARIAL. Incremento 3 %		
	Total mensual	Anualizado
GRUPO I		
Personal técn. titulado		
Titulado grado super.	1.837,50	27.562,50
Titulado grado medio	1.513,97	22.709,55
Ayudante técn. sanit.	1.322,60	19.839,00
GRUPO II		
Personal mercantil no titulado		
Director	1.992,10	29.881,50
Jefe de división	1.752,93	26.293,95
Jefe de personal	1.972,76	29.591,40
Jefe de ventas	1.972,76	29.591,40
Encargado general	1.972,76	29.591,40
Jefe de sucursal y superm.	1.514,09	22.711,35
Jefe de almacén	1.514,09	22.711,35
Jefe de grupo	1.418,34	21.275,10
Jefe de sección mercantil	1.405,44	21.081,60
Encargado de esbto.	1.351,26	20.268,90
Intérprete	1.274,34	19.115,10
Personal merc. propiamente dicho		
Viajante	1.347,67	20.215,05
Corredor de plaza	1.347,67	20.215,05
Dependiente de 1. <sup>a</sup>	1.225,51	18.382,65
Dependiente mayor: 10 % más que dep. 1. <sup>a</sup>		0,00

Dependiente de 2. <sup>a</sup>	1.063,08	15.946,20
GRUPO III		
Personal téc. no titul.		
Director	1.992,10	29.881,50
Jefe de división	1.752,93	26.293,95
Jefe administrativo	1.571,28	23.569,20
Secretario	1.268,29	19.024,35
Contable	1.293,89	19.408,35
Jefe de sección admin.	1.456,50	21.847,50
Personal administrativo		
Contable-cajero...	1.293,89	19.408,35
Ofic. adm. u oper. maq.	1.225,51	18.382,65
Aux. admin. o perforista 1. <sup>a</sup>	1.117,14	16.757,10
Aux. admin. o perforista 2. <sup>a</sup>	1.063,08	15.946,20
Aspitante	708,09	10.621,35
Auxiliar caja de 2. <sup>a</sup>	1.063,08	15.946,20
Auxiliar caja de 1. <sup>a</sup>	1.225,51	18.382,65
Auxil. caja mayor: 10 % más aux. caja 1. <sup>a</sup>		
GRUPO IV		
Personal de servicios y actividades auxil.		
Jefe de sección de servicios	1.418,34	21.275,10
Dibujante	1.514,09	22.711,35
Escaparatista	1.456,50	21.847,50
Ayudante de montaje	902,20	13.533,00
Delineante	1.430,78	21.461,70
Visitador	1.131,51	16.972,65
Rotulista	1.131,51	16.972,65
Cortador	1.246,04	18.690,60
Ayudante cortador	1.112,44	16.686,60
Jefe de taller	1.112,44	16.686,60
Profesional oficio 1. <sup>a</sup>	1.225,51	18.382,65
Profesional oficio 2. <sup>a</sup>	1.117,14	16.757,10
Profesional oficio 3. <sup>a</sup>	1.063,08	15.946,20

Capataz	1.350,24	20.253,60
Mozo especializado	1.111,47	16.672,05
Ascensorista	1.063,08	15.946,20
Telefonista	1.063,08	15.946,20
Mozo	1.063,08	15.946,20
Empaquetador	1.063,08	15.946,20
Repasador de medias	1.063,08	15.946,20
Cosedor de sacos	1.063,08	15.946,20
GRUPO V		
Personal subalterno		
Conserje	1.063,08	15.946,20
Cobrador	1.063,08	15.946,20
Vigilante, sereno, portero	1.063,08	15.946,20
Personal limpieza (por horas)	6,44	
\\\\\\		
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 43 - Viernes, a 3 de marzo de 2023)</b>		
<b>código</b>	20000355011981	
Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias y Artículo 10.º Gratificación en función de las ventas o los beneficios.	3	
Verano	15 de julio	base + antigüedad consolidada
Navidad	20 de diciembre	base + antigüedad consolidada
beneficios	31 de marzo	base + antigüedad consolidada
Artículo 11.º Indemnización a la constancia		
Con 11 cuatrienios:	12	meses
Con 10 cuatrienios:	11	meses
Con 9 cuatrienios:	10	meses

Con 8 cuatrienios:	9	meses
Con 7 cuatrienios:	8	meses
Con 6 cuatrienios:	7	meses
Artículo 13.º Plus compensatorio ... mensual, por importe de	100	euros ... a partir del 1 de enero de 2023
Artículo 14.º Plus de distancia		
de	24,12	euros mensuales
Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio		
Artículo 15.º Plus de transporte urbano		
en la cuantía bruta de	35,71	euros mensuales
Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio		
Artículo 16.º Quebranto de moneda		
cantidad bruta de	72,62	euros mensuales
Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio		
Artículo 17.º Dietas		
media dieta	21,96	euros diarios
Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio		
Artículo 18.º Plus de escaparate	6%	calculado sobre el salario total establecido en la tabla salarial anexa

Artículo 19.º Jornada de trabajo	1748	horas efectivas en cómputo anual
Artículo 21.º Sábado Santo y tarde del Sábado de Carnaval		
El precio de la hora trabajada en esos periodos se incrementará en un	75%	sobre el precio hora
Artículo 24.º Vacaciones		
bolsa complementaria de vacaciones de	139,11	euros
Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio		
ANEXO 1.- TABLA SALARIAL COMERCIO TEXTIL 2022		
Categorías profesionales	Total mensual	Anualizado
Grupo I:		
Personal técnico titulado:		
Titulado/a de grado superior	2.110,16	31.652,35
Titulado/a de grado medio	1.738,61	26.079,18
Ayudante técnico/a sanitario	1.518,86	22.782,89
Grupo II:		
Personal mercantil no titulado:		
Director/a	2.287,70	34.315,53
Jefe/a de división	2.013,03	30.195,47
Jefe/a de personal	2.265,49	33.982,34
Jefe/a de ventas	2.265,49	33.982,34
Encargado/a general	2.265,49	33.982,34
Jefe/a de sucursal y supermer.	1.738,75	26.081,32
Jefe/a de almacén	1.738,75	26.081,32
Jefe/a de grupo	1.628,80	24.432,02

Jefe/a de sección mercantil	1.613,98	24.209,71
Encargado/a de establecimiento	1.551,77	23.276,50
Intérprete	1.463,43	21.951,44
Personal merc. propiamente dicho:		
Viajante	1.547,65	23.214,80
Corredor/a de plaza	1.547,65	23.214,80
Dependiente/a de 1. <sup>ª</sup>	1.407,37	21.110,51
Dependiente/a mayor:	10%	más que Depend. de 1. <sup>ª</sup>
Dependiente/a de 2. <sup>ª</sup>	1.220,83	18.312,48
Grupo III:		
Personal técnico no titulado:		
Director/a	2.287,70	34.315,53
Jefe/a de división	2.013,03	30.195,47
Jefe/a administrativo/a	1.804,43	27.066,40
Secretario/a	1.456,49	21.847,35
Contable	1.485,88	22.288,20
Jefe/a de sección administrativa	1.672,63	25.089,45
Personal administrativo:		
Contable-cajero/a	1.485,88	22.288,20
Oficial administrativo/a u operador/a maq.	1.407,37	21.110,51
Aux. admin. o perforista 1. <sup>ª</sup>	1.282,90	19.243,54
Aux. admin. o perforista 2. <sup>ª</sup>	1.220,83	18.312,48
Aspirante	933,33	14.000,00
Auxiliar caja de 2. <sup>ª</sup>	1.220,83	18.312,48
Auxiliar caja de 1. <sup>ª</sup>	1.407,37	21.110,51
Auxil. caja mayor:	10%	más Aux. caja 1. <sup>ª</sup>
Grupo IV:		
Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Jefe/a de sección de servicios	1.628,80	24.432,02
Dibujante	1.738,75	26.081,32
Escaparatista	1.672,63	25.089,45
Ayudante de montaje	1.036,07	15.541,09
Delineante	1.643,10	24.646,45
Visitador/a	1.299,40	19.491,06
Rotulista	1.299,40	19.491,06

Cortador/a	1.430,94	21.464,08
Ayudante cortador/a	1.277,51	19.162,71
Jefe/a de taller	1.277,51	19.162,71
Profesional oficio 1. <sup>a</sup>	1.407,37	21.110,51
Profesional oficio 2. <sup>a</sup>	1.282,90	19.243,54
Profesional oficio 3. <sup>a</sup>	1.220,83	18.312,48
Capataz	1.550,60	23.258,97
Mozo/a especializado	1.276,40	19.146,07
Ascensorista	1.220,83	18.312,48
Telefonista	1.220,83	18.312,48
Mozo/a	1.220,83	18.312,48
Empaquetador/a	1.220,83	18.312,48
Repasador/a de medias	1.220,83	18.312,48
Cosedor/a de sacos	1.220,83	18.312,48
Grupo V:		
Personal subalterno:		
Conserje	1.220,83	18.312,48
Cobrador/a	1.220,83	18.312,48
Vigil., sereno/a, portero/a	1.220,83	18.312,48
Personal limpieza (por horas)	8,01	
ANEXO 1.- TABLA SALARIAL COMERCIO TEXTIL 2023		
Categorías profesionales	Total mensual	Anualizado
Grupo I:		
Personal técnico titulado:		
Titulado de grado superior	2.215,66	33.234,96
Titulado de grado medio	1.825,54	27.383,14
Ayudante técnico sanitario	1.594,80	23.922,03
Grupo II:		
Personal mercantil no titulado:		
Director/a	2.402,09	36.031,30
Jefe/a de división	2.113,68	31.705,25
Jefe/a de personal	2.378,76	35.681,46

Jefe/a de ventas	2.378,76	35.681,46
Encargado/a general	2.378,76	35.681,46
Jefe/a de sucursal y supermer.	1.825,69	27.385,39
Jefe/a de almacén	1.825,69	27.385,39
Jefe/a de grupo	1.710,24	25.653,62
Jefe/a de sección mercantil	1.694,68	25.420,20
Encargado/a de establecimiento	1.629,35	24.440,32
Intérprete	1.536,60	23.049,01
Personal merc. propiamente dicho:		
Viajante	1.625,04	24.375,54
Corredor/a de plaza	1.625,04	24.375,54
Dependiente de 1. <sup>ª</sup>	1.477,74	22.166,03
Dependiente mayor:	10%	más que Depend. de 1. <sup>ª</sup>
Dependiente de 2. <sup>ª</sup>	1.281,87	19.228,10
Grupo III:		
Personal técnico no titulado:		
Director/a	2.402,09	36.031,30
Jefe/a de división	2.113,68	31.705,25
Jefe/a administrativo/a	1.894,65	28.419,72
Secretario/a	1.529,31	22.939,71
Contable	1.560,17	23.402,61
Jefe/a de sección administrativa	1.756,26	26.343,92
Personal administrativo:		
Contable-cajero/a	1.560,17	23.402,61
Oficial administrativo/a u operador/a maq.	1.477,74	22.166,03
Aux. admin. o perforista 1. <sup>ª</sup>	1.347,05	20.205,72
Aux. admin. o perforista 2. <sup>ª</sup>	1.281,87	19.228,10
Aspirante	1.008,00	15.120,00
Auxiliar caja de 2. <sup>ª</sup>	1.281,87	19.228,10
Auxiliar caja de 1. <sup>ª</sup>	1.477,74	22.166,03
Auxil. caja mayor:	10%	más Aux. caja 1. <sup>ª</sup>
Grupo IV:		
Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Jefe/a de sección de servicios	1.710,24	25.653,62
Dibujante	1.825,69	27.385,39

Escaparatista	1.756,26	26.343,92
Ayudante de montaje	1.087,88	16.318,15
Delineante	1.725,25	25.878,77
Visitador/a	1.364,37	20.465,62
Rotulista	1.364,37	20.465,62
Cortador/a	1.502,49	22.537,29
Ayudante cortador/a	1.341,39	20.120,84
Jefe/a de taller	1.341,39	20.120,84
Profesional oficio 1. <sup>a</sup>	1.477,74	22.166,03
Profesional oficio 2. <sup>a</sup>	1.347,05	20.205,72
Profesional oficio 3. <sup>a</sup>	1.281,87	19.228,10
Capataz	1.628,13	24.421,92
Mozo/a especializado/a	1.340,23	20.103,38
Ascensorista	1.281,87	19.228,10
Telefonista	1.281,87	19.228,10
Mozo/a	1.281,87	19.228,10
Empaquetador/a	1.281,87	19.228,10
Repasador/a de medias	1.281,87	19.228,10
Cosedor/a de sacos	1.281,87	19.228,10
Grupo V:		
Personal subalterno:		
Conserje	1.281,87	19.228,10
Cobrador/a	1.281,87	19.228,10
Vigil., sereno/a, portero/a	1.281,87	19.228,10
Personal limpieza (por horas)	8,65	
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOG 27 Miércoles, a 7 de febrero de 2024)</b>		
código	20000355011981	

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO COMERCIO TEXTIL 2024		
Artículo 14. Plus distancia:	25,19	euros
Artículo 15. Plus transporte urbano:	37,30	euros
Artículo 16. Quebranto de moneda:	75,85	euros
Artículo 17. Dietas:	22,90	euros
ANEXO 1: TABLA SALARIAL		
	Total mensual	Anualizado
Grupo I		
Personal técnico titulado		
Titulado/a de grado superior	2.314,34	34.715,10
Titulado/a de grado medio	1.906,85	28.602,75
Ayudante técnico/ sanitario	1.665,84	24.987,60
Grupo II		
Personal mercantil no titulado		
Director/a	2.509,08	37.636,20
Jefe/a de división	2.207,83	33.117,45
Jefe/a de personal	2.484,71	37.270,65
Jefe/a de ventas	2.484,71	37.270,65
Encargado/a general	2.484,71	37.270,65
Jefe/a de sucursal y supermer.	1.907,01	28.605,15
Jefe/a de almacén	1.907,01	28.605,15
Jefe/a de grupo	1.786,41	26.796,15
Jefe/a de sección mercantil	1.770,16	26.552,40
Encargado/a de establecimiento	1.701,93	25.528,95
Intérprete	1.605,03	24.075,45
Personal merc. propiamente dicho		
Viajante	1.697,42	25.461,30
Corredor/a de plaza	1.697,42	25.461,30
Dependiente/a de 1. <sup>ª</sup>	1.543,55	23.153,25
Dependiente/a mayor:	10%	más que depend. de 1. <sup>ª</sup>
Dependiente/a de 2. <sup>ª</sup>	1.338,95	20.084,25

Grupo III		
Personal técnico no titulado		
Director/a	2.509,08	37.636,20
Jefe/a de división	2.207,83	33.117,45
Jefe/a administrativo/a	1.979,05	29.685,75
Secretario/a	1.597,43	23.961,45
Contable	1.629,67	24.445,05
Jefe/a de sección administrativa	1.834,48	27.517,20
Personal administrativo		
Contable-cajero/a	1.629,67	24.445,05
Oficial administrativo/a u operador/a maq.	1.543,55	23.153,25
Aux. admin. o perforista 1. <sup>ª</sup>	1.407,05	21.105,75
Aux. admin. o perforista 2. <sup>ª</sup>	1.338,95	20.084,25
Aspirante	1.052,86	15.792,84
Auxiliar caja de 2. <sup>ª</sup>	1.338,95	20.084,25
Auxiliar caja de 1. <sup>ª</sup>	1.543,55	23.153,25
Auxil. caja mayor:	10%	más aux. caja 1. <sup>ª</sup>
Grupo IV		
Personal de servicios y actividades auxiliares		
Jefe/a de sección de servicios	1.786,41	26.796,15
Dibujante	1.907,01	28.605,15
Escaparatista	1.834,48	27.517,20
Ayudante de montaje	1.136,33	17.044,95
Delineante	1.802,10	27.031,50
Visitador/a	1.425,15	21.377,25
Rotulista	1.425,15	21.377,25
Cortador/a	1.569,40	23.541,00
Ayudante cortador/a	1.401,13	21.016,95
Jefe/a de taller	1.401,13	21.016,95
Profesional oficio 1. <sup>ª</sup>	1.543,55	23.153,25
Profesional oficio 2. <sup>ª</sup>	1.407,05	21.105,75
Profesional oficio 3. <sup>ª</sup>	1.338,95	20.084,25
Capataz	1.700,63	25.509,45
Mozo/a especializado	1.399,92	20.998,80
Ascensorista	1.338,95	20.084,25

Telefonista	1.338,95	20.084,25
Mozo/a	1.338,95	20.084,25
Empaquetador/a	1.338,95	20.084,25
Repasador/a de medias	1.338,95	20.084,25
Cosedor/a de sacos	1.338,95	20.084,25
Grupo V		
Personal subalterno		
Conserje	1.338,95	20.084,25
Cobrador/a	1.338,95	20.084,25
Vigil., sereno/a, portero/a	1.338,95	20.084,25
Personal limpieza (por horas)	9,035	
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 29 - Jueves, a 13 de febrero de 2025)</b>		
código	20000355011981	
TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO COMERCIO TEXTIL 2025		
Artículo 14. Plus distancia:	26,24	euros
Artículo 15. Plus transporte urbano:	38,85	euros
Artículo 16. Quebranto de moneda:	79,00	euros
Artículo 17. Dietas:	23,89	euros
ANEXO 1: TABLA SALARIAL 2025		
	Total mensual	Anualizado
Grupo I:		

Personal técnico titulado:		
Titulado/a de grado superior	2.410,39	36.155,85
Titulado/a de grado medio	1.985,98	29.789,70
Ayudante técnico/a sanitario	1.734,97	26.024,55
Grupo II:		
Personal mercantil no titulado:		
Director/a	2.613,21	39.198,15
Jefe/a de división	2.299,45	34.491,75
Jefe/a de personal	2.587,83	38.817,45
Jefe/a de ventas	2.587,83	38.817,45
Encargado/a general	2.587,83	38.817,45
Jefe/a de sucursal y supermer.	1.986,15	29.792,25
Jefe/a de almacén	1.986,15	29.792,25
Jefe/a de grupo	1.860,55	27.908,25
Jefe/a de sección mercantil	1.843,62	27.654,30
Encargado/a de establecimiento	1.772,56	26.588,40
Intérprete	1.671,64	25.074,60
Personal merc. propiamente dicho:		
Viajante	1.767,86	26.517,90
Corredor/a de plaza	1.767,86	26.517,90
Dependiente/a de 1. <sup>ª</sup>	1.607,61	24.114,15
Dependiente/a mayor:	10,00 %	más que Depend. de 1. <sup>ª</sup>
Dependiente/a de 2. <sup>ª</sup>	1.394,52	20.917,80
Grupo III:		
Personal técnico no titulado:		
Director/a	2.613,21	39.198,15
Jefe/a de división	2.299,45	34.491,75
Jefe/a administrativo/a	2.061,18	30.917,70
Secretario/a	1.663,72	24.955,80
Contable	1.697,30	25.459,50
Jefe/a de sección administrativa	1.910,61	28.659,15
Personal administrativo:		
Contable-cajero/a	1.697,30	25.459,50
Oficial administrativo/a u operador/a maq.	1.607,61	24.114,15
Aux. admin. o perforista 1. <sup>ª</sup>	1.465,44	21.981,60

Aux. admin. o perforista 2. <sup>a</sup>	1.394,52	20.917,80
Aspirante	1.096,55	16.448,25
Auxiliar caja de 2. <sup>a</sup>	1.394,52	20.917,80
Auxiliar caja de 1. <sup>a</sup>	1.607,61	24.114,15
Auxil. caja mayor:	10,00 %	más Aux. caja 1. <sup>a</sup>
Grupo IV:		
Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Jefe/a de sección de servicios	1.860,55	27.908,25
Dibujante	1.986,15	29.792,25
Escaparatista	1.910,61	28.659,15
Ayudante de montaje	1.183,49	17.752,35
Delineante	1.876,89	28.153,35
Visitador/a	1.484,29	22.264,35
Rotulista	1.484,29	22.264,35
Cortador/a	1.634,53	24.517,95
Ayudante cortador/a	1.459,28	21.889,20
Jefe/a de taller	1.459,28	21.889,20
Profesional oficio 1. <sup>a</sup>	1.607,61	24.114,15
Profesional oficio 2. <sup>a</sup>	1.465,44	21.981,60
Profesional oficio 3. <sup>a</sup>	1.394,52	20.917,80
Capataz	1.771,21	26.568,15
Mozo/a especializado	1.458,02	21.870,30
Ascensorista	1.394,52	20.917,80
Telefonista	1.394,52	20.917,80
Mozo/a	1.394,52	20.917,80
Empaquetador/a	1.394,52	20.917,80
Repasador/a de medias	1.394,52	20.917,80
Cosedor/a de sacos	1.394,52	20.917,80
Grupo V:		
Personal subalterno:		
Conserje	1.394,52	20.917,80
Cobrador/a	1.394,52	20.917,80
Vigil., sereno/a, portero/a	1.394,52	20.917,80
Personal limpieza (por horas)	9,41	