



## Convenio Colectivo Comercio Textil de Huelva

<b>ÁREA</b>	Huelva	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	21000275011981	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	1999/02/23
<b>VIGENCIA</b>	1998/05/01 — 1999/04/30	<b>DURACIÓN</b>	UN AÑO
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-textil-de-huelva/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-textil-de-huelva/</a>		

### Resumen

Convenio Colectivo Comercio Textil. Última actualización a: 23-02-1999 Vigencia de: 01-05-1998 a 30-04-1999. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

### Convenio

### Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 23 de febrero de 1999)

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Comercio Textil (código de convenio 2100275), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1998, de una parte, por los representantes de la Asociación de Empresarios ASEMCO, y de otra, por los representantes de las centrales sindicales UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, esta Delegación Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales, en uso de sus atribuciones acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el Registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo.- Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Tercero.- Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el BOP de Huelva,

para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes firmantes del presente convenio se hacen eco de las circunstancias y actuales condiciones sociales que dieron lugar en su día a la firma por parte de la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, así como del Pacto por el Empleo y el desarrollo económico de Andalucía, suscrito el 21 de abril de 1997 por la Confederación de Empresarios de Andalucía, CCOO de Andalucía y UGT de Andalucía.

La alta tasa de desempleo existente en nuestro país, y de la que no es una excepción nuestra provincia, aconseja la adopción de medidas específicas, entre las cuales se encuentran todas las normas positivas que vieron la luz como consecuencia de aquel consenso.

Con el mismo interés que movió a los agentes sociales en la firma de aquel Acuerdo, y subrayando como entonces la importancia de contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, la F.O.E., CCOO y UGT apuestan decididamente en este convenio por potenciar la contratación indefinida.

Para ello, haciéndose eco, igualmente, de las recomendaciones que para los negociadores de convenios se adoptaron por la Confederación de Empresarios de Andalucía, CCOO de Andalucía y UGT de Andalucía, las partes firmantes de este convenio acuerdan incluir en su texto articulado dichas recomendaciones en materia de contratación indefinida, fomento de empleo, horas extraordinarias, sistema de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía, contratos formativos y contratos a tiempo parcial en su modalidad de fijos discontinuos.

En efecto, las precitadas recomendaciones fueron elaboradas en la mesa de trabajo constituida en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva. Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este convenio, no sólo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores, sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo, así como a la mejora de la competitividad de las empresas onubenses.

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

El presente convenio es de ámbito provincial y de aplicación a todas las empresas encuadradas en el sector del Comercio Textil.

### **Artículo 2.º Ámbito personal.**

El presente convenio afectará a la totalidad de las empresas incluidas en el ámbito funcional y a los trabajadores de las mismas, sea cual fuere la relación laboral que les ligue.

Quedan, no obstante, excluidos los trabajadores que desempeñen las funciones de alta dirección, alto gobierno o algún Consejo, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

### **Artículo 3.º Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 1998, con independencia de su fecha de publicación en el BOP, terminando el día 30 de abril de 1999.

### **Artículo 4.º Prórroga y preaviso.**

La denuncia del presente convenio podrá ser formulada por cualquiera de las partes ante la autoridad laboral con una antelación mínima de dos meses con respecto a la fecha de su finalización, dentro de cuyo plazo se procederá a la negociación del siguiente convenio.

### **Artículo 5.º Retribuciones.**

Las retribuciones serán las que figuran para cada categoría en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 6.º Aumento por antigüedad.**

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá en concepto de antigüedad, el abono de cuatrienios a razón de un 5 por 100 del salario base del convenio correspondiente a la categoría en la que el productor esté cualificado.

### **Artículo 7.º Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas y se abonarán a todo el personal a razón del salario base del presente convenio, el plus de convenio, la antigüedad y el complemento de protección familiar. Dichas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

### **Artículo 8.º Participaciones en beneficios.**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a percibir por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al importe de una mensualidad a razón del salario base, plus de convenio, antigüedad y complemento de protección familiar, abonándose dentro del primer trimestre del año siguiente a su devengo.

### **Artículo 9.º Plus de convenio.**

Se establece un plus de convenio en la cuantía que figura en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 10. Complemento a la protección familiar.**

Todo trabajador al que haya sido reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones

médico-farmacéuticas tendrá derecho a percibir, con cargo a la empresa, un complemento a la protección familiar mensual, de acuerdo con la siguiente escala:

Matrimonio sin hijos o con un hijo, 15 por 100 sobre el salario base más antigüedad.

Matrimonio con dos o tres hijos, 16 por 100 sobre el salario base más antigüedad.

Matrimonio con cuatro o más hijos, 29 por 100 sobre el salario base más antigüedad.

Los padres o madres solteros/as percibirán los mismos complementos antes citados en función del nº de hijos.

El referido complemento se abonará exclusivamente por hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados.

Caso de que ambos cónyuges trabajen en empresas afectadas por este convenio, sólo percibirá el referido complemento uno de ellos.

Para la percepción del complemento se necesitará como mínimo un año de permanencia en la empresa.

## **Artículo 11. Jornada de trabajo y descanso.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado en cómputo bisemanal.

El empleado que trabaje un sábado completo (mañana y tarde) tendrá derecho a descansar el sábado completo siguiente.

En el caso de que el mismo trabajador solicite descansar a cambio de la tarde del sábado otra media jornada distinta a lo largo de la semana, no tendrá derecho a compensación económica alguna, mientras que si es el empresario el que solicita esta fórmula alternativa deberá compensar económicamente al trabajador afectado con 1.129 ptas. por dicha media jornada.

Durante los días 24 de diciembre y los días laborales de las Fiestas Colombinas en Huelva y en las fiestas locales principales de cada municipio, señaladas por su Ayuntamiento respectivo, no se trabajará en jornada de tarde, excepción hecha de las poblaciones fronterizas, en que se compensarán estas tardes trabajadas con un nº igual de tardes en otras fechas.

## **Artículo 12. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

b) Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el trabajador y el empresario, disfrutándose, de ser posible, entre los meses de junio y septiembre. Caso de no haber acuerdo en cuanto a la época del disfrute de las vacaciones podrá acudir al Juzgado de lo Social, para que se fije la fecha en que se habrá de disfrutar.

- c) Si comenzado el disfrute vacacional el trabajador causase baja por ILT que requiriese hospitalización, se interrumpirán las vacaciones disfrutando los días que le quedasen pendientes al término de la baja, o cuando la empresa y el trabajador lo acuerden.
- d) Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.
- e) La retribución correspondiente a las vacaciones estará constituida por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento de protección familiar, todo ello de acuerdo con las cuantías establecidas en el presente convenio.

### **Artículo 13. Licencias retributivas.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas por el total de los conceptos salariales:

- a) Matrimonio, quince días.
- b) Alumbramiento de esposa, cinco días.
- c) Fallecimiento de cónyuge, descendientes, padres políticos, ascendientes y hermanos, tres días. Si el fallecimiento tuviere lugar en una provincia distinta a la residencia del trabajador o en lugar distante a más de cien kilómetros, cinco días.
- d) Enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padre e hijos, cinco días retribuidos y todo el tiempo que necesite sin retribuir previa justificación médica.
- e) Caso de boda de hijos, hermanos o padres, un día.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público indispensable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.
- g) Traslado del domicilio habitual, un día.
- h) Por asuntos propios, previa comunicación a la empresa, un día, sin necesidad de justificación. Dicho día no podrá coincidir con sábado o el mes de diciembre, y deberá notificarse cuatro días antes. No podrá ser disfrutado por más de un trabajador a la vez.
- i) A todos los trabajadores que realizan estudios, por el tiempo indispensable, para tomar parte en los exámenes, previa presentación de los justificantes oportunos.

### **Artículo 14. Horas extraordinarias.**

Si se realizasen horas extraordinarias, éstas serán abonadas con un incremento del 100 por 100 si son en días laborables y el 150 por 100 si son en domingos o festivos, sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, según la legislación vigente.

### **Artículo 15. Promoción cultural.**

Con esta finalidad, las empresas abonarán dentro de la segunda quincena del mes de agosto la

cantidad de 15.341 ptas. para los trabajadores que acrediten efectuar estudios de EGB, bachillerato, estudios superiores o formación profesional.

A los trabajadores que tengan hijos estudiando en cualquiera de los grados anteriores y preescolar, la cantidad de 35.736 ptas., para todas las categorías, siendo necesario acreditar la realización de tales estudios en centros de enseñanza reconocidos.

### **Artículo 16. Reconocimiento médico.**

Los trabajadores tendrán un reconocimiento médico anual a través del Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo, comprometiéndose la empresa a solicitarlo a petición de los trabajadores.

Dicho reconocimiento se hará a no más de un trabajador por día.

### **Artículo 17. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.**

En caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la empresa, mientras permanezca en esta situación, el salario total de la tabla incrementado por la antigüedad, más el complemento a la protección familiar.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida gozarán de preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en sus empresas, correspondientes a puestos de trabajo distintos de los de su categoría profesional, siempre y cuando acrediten aptitud suficiente para desempeñar el puesto de trabajo que se trate.

### **Artículo 18. Prendas de trabajo.**

En esta materia se estará a lo regulado en la Ordenanza Laboral de Comercio, sin perjuicio de las mejores condiciones que tengan establecidas las empresas.

### **Artículo 19. Jubilación.**

Los trabajadores con 64 años cumplidos y que reúnan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación que establecen las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán, previo acuerdo con su empresa, solicitar la jubilación en los términos establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

### **Artículo 20. Ayudas de jubilación.**

Al producirse la jubilación con más de cinco años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe de seis mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a las mismas, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengan abonando por las empresas.

## **Artículo 21. Ayuda por defunción.**

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades, cada una de ellas igual a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

## **Artículo 22. Pluriempleo.**

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dado de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la realización laboral, conforme dispone el artículo 64, punto 1, punto 5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta objeción se considera falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

## **Artículo 23. Contrato de relevo.**

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el contrato de relevo, reglado por Ley 32/1984, de 2 de agosto, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la empresa. Por ello, en este convenio, a la vista del Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

## **Artículo 24. Plus de transportes.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un plus de transportes consistente en el importe, en cada momento, de cuatro billetes de autobús urbano por día de trabajo.

## **Artículo 25. Dietas de desplazamiento.**

Al personal que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa justificación de los mismos.

## **Artículo 26. Servicio militar o civil sustitutorio.**

El personal que lleve un año de permanencia en una empresa al ser incorporado al servicio militar, tiene derecho a percibir, como si estuviese en el trabajo, el importe de las pagas extraordinarias de julio y Navidad establecidas en este convenio.

Asimismo, este personal tendrá derecho a percibir una paga de beneficios siempre que cuando termine el servicio militar se reincorpore a la empresa y continúe prestando sus funciones durante seis meses ininterrumpidamente como mínimo.

La misma consideración tendrán los trabajadores que realicen el servicio civil sustitutorio cuando se lleve a la práctica.

## **Artículo 27. Póliza de seguros.**

Las empresas financiarán a todos los trabajadores una póliza de seguro de accidente sea o no de trabajo que cubra una cantidad como indemnización de 2.038.000 ptas.

## **Artículo 28. Derechos y garantías sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 29. Compensación, absorción y garantía personal.**

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, con cualesquiera otras retribuciones existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

Conforme a la legislación vigente, se respetarán las condiciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose este aspecto en forma estrictamente "ad personam".

## **Artículo 30. Comisión paritaria.**

Se constituirá una Comisión paritaria compuesta por cuatro representantes de cada una de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio. En caso de falta de acuerdo se elevará lo actuado a la autoridad laboral.

Con independencia de lo anterior, se reconoce expresamente la legitimación de las centrales sindicales firmantes para plantear ante las empresas afectadas por el presente convenio cuestiones relativas a la aplicación del mismo.

## **Artículo 31. Derechos supletorios.**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Comercio y legislación laboral aplicable.

## **Artículo 32. Cláusula de descuelgue.**

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio para 1998 no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del año 1997.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). En cuanto al ejercicio más reciente, valdrá la documentación que habitualmente se remite a dichos organismos aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presente arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

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

Procedimiento. Las empresas, previa comunicación a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores en ausencia de representantes, deberán, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la firma del convenio, notificar a la Comisión paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

UGT, calle Puerto nº 38.

CCOO, avenida Martín Alonso Pinzón, nº 7, 4º

FOE, avenida Martín Alonso Pinzón, nº 7, 1º

Si transcurridos quince días hábiles desde la recepción de dicha documentación la Comisión paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, se entenderá que procede su aplicación en los términos propuestos por la empresa, sin perjuicio de la resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática del mismo si la Comisión no se reúne en el plazo de quince días desde la comunicación de la empresa, porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto por cualquiera de las centrales

sindicales firmantes, en el plazo de cinco días hábiles a contar desde la comunicación de la empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la Comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlos de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aún en alta.

La Comisión paritaria estudiará las condiciones y duración del descuelgue pudiendo proponer fórmulas a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado conecedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo Social deberá remitir la misma documentación a la Comisión paritaria.

## **CLÁUSULA FINAL.**

---

Dada la unidad de contenido de este convenio, se entenderá automáticamente rescindido y sujeto a revisión, si no fuera aprobado en su totalidad.

## **CLÁUSULA ADICIONAL.**

---

Las partes negociadoras acuerdan remitirse en cuanto a lo no regulado en el presente convenio a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de ámbito nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio (BOE de 9 de abril de 1996).

## **TABLA SALARIAL.**

---

1-V-1997 a 30-IV-1999

---

SALARIO PLUS

BASE CONVENIO

---

TÉCNICO NO TITULADO

Director 97.829 19.256

Jefe de personal 92.414 18.232

Jefe de división 91.090 17.965

Jefe de compras 91.090 17.965

Jefe de ventas 91.090 17.965

Encargado general 91.090 17.965

Jefe de sucursal 84.855 16.783

Jefe de almacén 84.855 16.783  
Jefe de grupo 84.855 16.783  
Jefe de servicio mercantil 81.672 16.712  
Encargado de establec., vendedor, comprador 84.855 17.545  
Intérprete 79.756 15.817  
Viajante 78.079 15.496  
Corredor de plaza 78.079 15.496  
Dependiente de 22 a 25 años 79.347 15.738  
Dependiente de más de 25 años 82.976 17.555  
Ayudante 78.476 7.525  
Aprendiz de 16 a 17 años 42.516 8.718  
Aprendiz de 18 con contrato escrito 78.476 5.709  
PERSONAL ADMVO. TÉCNICO NO  
TITULADO Y PERSONAL ADMVO. PROPIAMENTE DICHO  
Director 97.829 19.256  
Jefe de división 92.414 18.232  
Jefe admvo. 87.144 17.150  
Secretario 83.837 16.586  
Contable 83.837 17.555  
Jefe de sección administrativa 84.107 17.555  
PERSONAL ADMVO. PROPIAMENTE DICHO  
Contable, cajero y taquimecanógrafa 32.887 17.555  
Oficial admvo. y operador 82.976 18.257  
Auxiliar admvo. 78.476 9.346  
Auxiliar admvo. mayor de 25 años 78.476 14.384  
Aspirante 42.516 8.718  
Auxiliar de caja de 16 a 18 años 42.516 8.718  
Auxiliar de caja de 18 a 20 años 78.476 7.525  
Auxiliar de caja mayor de 20 años 78.476 9.346  
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES  
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES  
Jefe de sección de servicios 81.630 16.173  
Dibujante 81.630 16.173  
Escaparatista 84.913 17.555

Visitador 78.476 7.032  
Rotulista 78.476 9.346  
Mozo especializado 78.476 9.346  
Mozo 78.476 7.524  
Oficial de compostura 78.476 7.524  
Cortador 82.976 17.555  
PERSONAL SUBALTERNO  
Cobrador 78.476 9.346  
Personal de limpieza (por horas) 500

---

## **CLÁUSULA ADICIONAL.**

---

Recomendaciones de la CEA, CCOO y UGT de Andalucía a instancias de la mesa de trabajo constituida en el seno del CARL.

### 1. Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera, de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de “contrato para el fomento de la contratación indefinida”, previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en disposición adicional primera de la indicada Ley 63/1997, de 26 de noviembre, y demás normas de aplicación.

### 2. Medidas de Fomento de Empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía.

a) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

b) Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos

de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores; en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

c) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40 por 100 de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el convenio colectivo que le sea de afectación, le será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores; en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

### 3. Horas extraordinarias.

En relación con la modalidad contractual regulada en esta cláusula tercera, se velará especialmente por el control de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, y desarrollada por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

### 4. Sistema de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En efecto, las precitadas recomendaciones fueron elaboradas en la mesa de trabajo constituida en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva. Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este convenio, no sólo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores, sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo, así como a la mejora de la competitividad de las empresas del sector.

### REVISIÓN SALARIAL (BOP de 31 de enero de 2000)

Visto el texto de la Revisión Salarial del convenio colectivo para el sector del Comercio Textil (Código de convenio 2100275), que fue suscrita con fecha 19 de noviembre de 1999, de una parte, por la

asociación empresarial ASEMCO, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción de la referida revisión salarial en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo.- Disponer la remisión del texto original de dicha revisión salarial al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Tercero.- Solicitar la publicación del texto de la revisión salarial mencionada en el BOP de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

1-V-1999 a 31-XII-1999

---

SALARIO PLUS

BASE CONVENIO

---

TÉCNICO NO TITULADO

Director 99.052 19.497

Jefe de personal 93.569 18.460

Jefe de división 92.229 18.190

Jefe de compras 92.229 18.190

Jefe de ventas 92.229 18.190

Encargado general 92.229 18.190

Jefe de sucursal 85.916 16.993

Jefe de almacén 85.916 16.993

Jefe de grupo 85.916 16.993

Jefe de servicio mercantil 82.693 16.921

Encargado de establec., vendedor, comprador 85.916 17.754

Intérprete 80.753 16.015

Viajante 79.055 15.690

Corredor de plaza 79.055 15.690

Dependiente de 22 a 25 años 80.339 15.935

Dependiente de más de 25 años 84.013 17.774

Ayudante 79.457 7.619

Aprendiz de 16 a 17 años 43.047 8.827

Aprendiz de 18 con contrato escrito 79.457 5.780

PERSONAL ADMVO. TÉCNICO NO

TITULADO Y PERSONAL ADMVO. PROPIAMENTE DICHO

Director 99.052 19.497

Jefe de división 93.569 18.460

Jefe admvo. 88.233 17.364

Secretario 84.885 16.793

Contable 84.885 17.774

Jefe de sección administrativa 85.158 17.774

PERSONAL ADMVO. PROPIAMENTE DICHO

Contable, cajero y taquimecanógrafa 84.885 17.774

Oficial admvo. y operador 84.013 18.485

Auxiliar admvo. 79.457 9.463

Auxiliar admvo. mayor de 25 años 79.457 14.564

Aspirante 43.047 8.827

Auxiliar de caja de 16 a 18 años 43.047 8.827

Auxiliar de caja de 18 a 20 años 79.457 7.619

Auxiliar de caja mayor de 20 años 79.457 9.463

PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES

PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Jefe de sección de servicios 80.650 16.375

Dibujante 82.650 16.375

Escaparatista 85.974 17.774

Visitador 79.457 7.120

Rotulista 79.457 463

Mozo especializado 79.457 9.463

Mozo 79.457 7.618

Oficial de compostura 79.457 7.618

Cortador 84.013 17.774

PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador 79.457 9.463

Personal de limpieza (por horas) 506

---

## REVISIÓN SALARIAL (BOP de 26 de abril de 2000)

Visto el texto de la Revisión Salarial del convenio colectivo del sector Comercio Textil Código de convenio: 2100275, que fue suscrita con fecha 23 de febrero de 2000, de una parte, por la Asociación empresarial ASEMCO, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1 995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción de la referida revisión salarial en el registro correspondiente, con notificación a las partes que la han suscrito.

Segundo.- Disponer la remisión del texto original de dicha revisión salarial al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Tercero.- Solicitar la publicación del texto de la revisión salarial mencionada en el BOP de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

## ACTA DE FIRMA DE LA REVISIÓN SALARIAL DEFINITIVA DEL CONVENIO DE COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Reunidos en la Sede de la Federación Onubense de Empresarios, las personas relacionadas al final, siendo las 13,00 horas del día 23 de febrero de 2000, miembros todos ellos de la Comisión Paritaria del convenio de Comercio Textil de Huelva, manifiestan y acuerdan:

Que dando cumplimiento a lo pactado en el acta de fecha 19 de noviembre de 1999, y conocido el Índice de Precios al Consumo de dicho año, (2,9 por 100), se procede a la revisión salarial a tenor de lo siguiente:

Se firma por los presentes una tabla salarial a la que se ha aplicado el 2,9 por 100 sobre la tabla salarial correspondiente al año 1998 que será aplicada a partir de primero de enero de este año y hasta el 30 de abril de 2000.

En lo que se refiere al primer período de vigencia del convenio, desde mayo a diciembre de 1999, procederá a abonar tan sólo las diferencias entre la tabla salarial que se elaboró de acuerdo con el acta citada de 19 de noviembre y la que ahora se suscribe según el párrafo anterior.

Finalmente las partes acuerdan remitir la tabla que ahora mismo se firma con la presente acta a la Delegación Provincial de Trabajo a los efectos de registro y archivo correspondiente, dando por finalizado el proceso de revisión salarial.

30-V-1999 a 30-IV-2000

## BASE CONVENIO

---

### TÉCNICO NO TITULADO

Director 100.666 19.814  
Jefe de personal 95.094 18.761  
Jefe de división 93.732 18.486  
Jefe de compras 93.732 18.486  
Jefe de ventas 93.732 18.486  
Encargado general 93.732 18.486  
Jefe de sucursal 87.316 17.270  
Jefe de almacén 87.316 17.270  
Jefe de grupo 87.316 17.270  
Jefe de servicio mercantil 84.040 17.197  
Encargado de establec., vendedor, comprador 87.316 18.054  
Intérprete 82.069 16.276  
Viajante 80.343 15.945  
Corredor de plaza 80.343 15.945  
Dependiente de 22 a 25 años 81.648 16.194  
Dependiente de más de 25 años 85.382 18.064  
Ayudante 80.752 7.743  
Aprendiz de 16 a 17 años 43.749 8.971  
Aprendiz de 18 con contrato escrito 80.752 5.875

### PERSONAL ADMVO. TÉCNICO NO

### TITULADO Y PERSONAL ADMVO. PROPIAMENTE DICHO

Director 100.666 19.814  
Jefe de división 95.094 18.761  
Jefe admvo. 89.671 17.647  
Secretario 86.268 17.067  
Contable 86.268 18.064  
Jefe de sección administrativa 86.546 18.064

### PERSONAL ADMVO. PROPIAMENTE DICHO

Contable, cajero y taquimecanógrafa 86.268 18.064  
Oficial admvo. y operador 85.382 18.786  
Auxiliar admvo. 80.752 9.617  
Auxiliar admvo. mayor de 25 años 80.752 14.801

Aspirante 43.749 8.971  
Auxiliar de caja de 16 a 18 años 43.749 8.971  
Auxiliar de caja de 18 a 20 años 80.752 7.743  
Auxiliar de caja mayor de 20 años 80.752 9.617  
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES  
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES  
Jefe de sección de servicios 83.397 16.642  
Dibujante 83.997 16.642  
Escaparatista 87.375 18.064  
Visitador 80.752 7.236  
Rotulista 80.752 9.617  
Mozo especializado 80.752 9.617  
Mozo 80.752 7.742  
Oficial de compostura 80.752 7.742  
Cortador 85.382 18.064  
PERSONAL SUBALTERNO  
Cobrador 80.752 9.617  
Personal de limpieza (por horas) 515

---