



# Convenio Colectivo Comercio Textil de La Coruña

<b>ÁREA</b>	La Coruña	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2001/10/15	<b>VIGENCIA</b>	2001/01/01 — 2001/12/31
<b>DURACIÓN</b>	UN AÑO	<b>PUBLICACIÓN</b>	DOG 199
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-textil-de-la-coruna/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-textil-de-la-coruna/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio Textil. Última actualización a: 15-10-2001 Vigencia de: 01-01-2001 a 31-12-2001. Duración UN AÑO. Última publicación en DOG 199.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOG N.º 199 - lunes, 15 de octubre de 2001)

Resolución de 5 de julio de 2001, de la Delegación Provincial de A Coruña, por la que se dispone el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo del sector del comercio textil de la provincia de A Coruña.

Visto el expediente del convenio colectivo del sector del comercio textil de la provincia de A Coruña (código convenio 1500345) que tuvo entrada en esta delegación provincial el día 18-6-2001 y completado el 2-7-2001, suscrito en representación de la parte económica por la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de la provincia de A Coruña, y, de la parte social, por CIG, CC.OO y UGT el día 5-6-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, 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, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración el Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, esta delegación provincial

ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial, y notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Sección de Mediación, Arbitraje y

Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOP y en el Diario Oficial de Galicia.

A Coruña, 5 de julio de 2001.

María Silva Costoya

Delegada provincial de A Coruña

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

Afectará este convenio a todas las empresas de comercio textil, con centros de trabajo ubicados en esta provincia, aun cuando su sede central estuviese domiciliada en otra.

Será también de aplicación a las empresas de nueva creación.

Ampara este convenio a los trabajadores sujetos a la ordenanza laboral de comercio que presten sus servicios en las empresas de comercio textil.

Será de aplicación exclusiva en la provincia de A Coruña.

## **Artículo 2.º Vigencia y duración.**

El convenio tendrá una vigencia de un año: entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001.

El plazo de denuncia será de tres meses.

## **Artículo 3.º Garantía ad personam.**

Las condiciones pactadas en este convenio formarán un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

## **Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.**

Todas las mejoras económicas o de cualquier índole contenidas en este convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las distintas empresas, que impliquen situaciones más beneficiosas que las convenidas, serán respetadas y no absorbidas.

## **Artículo 5.º Normas supletorias.**

Se consideran normas supletorias de este convenio las legales de carácter general, el acuerdo marco de ámbito nacional para la sustitución de la ordenanza de comercio, así como los reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que los tengan en vigor, más todo lo que en materia laboral tenga plena vigencia y no vaya en contra de lo pactado en este convenio colectivo.

## **Artículo 6.º Comisión paritaria.**

Se constituye una comisión paritaria para la vigilancia e interpretación del convenio integrada por los siguientes vocales:

-Parte empresarial: tres representantes.

-Parte social: un representante de UGT, un representante de CC.OO., un representante de CIG.

## **Artículo 7.º Tablas salariales.**

Son las que figuran como anexo a este convenio, y que suponen un incremento salarial para el año 2001 del 4%.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2001 excediese del incremento salarial pactado para este año, se revisarán automáticamente las tablas salariales en el porcentaje que lo supere. Tal revisión no tendrá carácter retroactivo, sirviendo únicamente para actualización de salarios.

## **Artículo 8.º Plus de antigüedad.**

El plus de antigüedad se abonará con arreglo al importe del cuatrienio fijado para cada grupo profesional en las tablas salariales anexas.

Las cantidades que cada trabajador venga cobrando hasta la actualidad se entenderán consolidadas. Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1987 estuviesen percibiendo algún cuatrienio, percibirán además un complemento equivalente al 3% del salario base del convenio de 1987 por cada cuatrienio devengado a dicha fecha. La cantidad resultante quedará congelada, entre tanto el trabajador permanezca en la empresa, como complemento de antigüedad inamovible (CAI).

Se establece una limitación de ocho cuatrienios.

Para el año 2001 el plus de antigüedad experimentará un incremento igual al 90% del incremento salarial pactado para este año.

El incremento por antigüedad no será nunca inferior al 90% del incremento porcentual o equivalente que se establezca como incremento de salario.

El plus de antigüedad queda congelado a fecha 31 de diciembre de 2001. En dicha fecha la cuantía que los trabajadores vinieran percibiendo en concepto de antigüedad pasará a denominarse complemento personal por antigüedad consolidada. A la cuantía así denominada se le sumará, en su caso, la resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$(\text{Número de meses transcurrido desde que se cumplió el último cuatrienio} * \text{valor del cuatrienio}) / 48 \text{ meses}$

La suma de esas cuantías pasará a formar el complemento personal por antigüedad consolidada. Dicho complemento tendrá el mismo tratamiento que se establece en el artículo 9º del convenio de comercio de materiales de construcción y comercio metal al cual se incorpora.

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

Cada una de las gratificaciones extraordinarias de 25 de julio y Navidad, consistirá en una mensualidad del salario base establecido más el plus de antigüedad.

Estas gratificaciones habrán de ser abonadas antes del 25 de julio y, la de diciembre, no más tarde de dicho mes.

## **Artículo 10. Participación en beneficios.**

Las empresas abonarán anualmente y dentro del primer trimestre de cada año, una mensualidad más antigüedad de los salarios pactados en este convenio, en concepto de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

## **Artículo 11. Enfermedad y accidente.**

Las empresas abonarán a los trabajadores que se hallen en situación de baja por incapacidad temporal, y durante el tiempo que dure tal situación, los sueldos y jornales íntegros, sin descuento alguno, aún en el caso de sustitución del trabajador enfermo, excepción hecha de las deducciones para cotizaciones a la Seguridad Social, etc., siempre que sean de carácter obligatorio.

## **Artículo 12. Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte para ayuda de gasto de desplazamiento, abonable en 11 pagas, en la cantidad de 9.422 pesetas mensuales.

## **Artículo 13. Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, con la posibilidad de fraccionamiento no superior a dos períodos, salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Se procurará que los trabajadores disfruten de sus vacaciones de forma rotatoria.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, 2 meses antes del comienzo del disfrute, y se anunciarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Se entiende que el trabajador estará enterado de tales fechas, con la simple exposición de las mismas en el citado tablón de anuncios.

Cuando el trabajador cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de sus vacaciones, o al abono económico de las mismas.

## **Artículo 14. Jornada laboral.**

La jornada máxima de trabajo queda establecida en 40 horas semanales, de promedio en cómputo anual. Si como consecuencia de alguna norma de carácter general y rango superior se decretase la reducción de jornada, se reducirá, en los términos que establezca dicha norma, la jornada establecida en el presente convenio.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, cada empresa podrá realizar distribuciones irregulares de jornada, respetando el número máximo diario de 9 horas y el descanso semanal dominical de un día.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, se permite la acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del

Estatuto de los trabajadores, por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

En el caso de que la jornada sea superior a 6 horas continuadas, los trabajadores disfrutarán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que se considerarán de trabajo efectivo.

## **Artículo 15. Seguro de invalidez o muerte por accidente de trabajo.**

Las empresas cubrirán una póliza de seguros que amparen los siguientes riesgos:

-Muerte.

-Incapacidad absoluta total.

El capital asegurado será de 3.000.000 (tres millones) de pesetas por trabajador.

Las empresas que hayan contratado este seguro con una compañía aseguradora no responderán subsidiariamente, en ningún caso, del pago de la indemnización correspondiente a los accidentes aquí contemplados.

El incremento del capital asegurado respecto al establecido en el convenio anterior entrará en vigor al día siguiente de la publicación oficial de este convenio colectivo.

## **Artículo 16. Cláusula de desenganche.**

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

1. Comisión paritaria del convenio.
2. Mecanismos del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los dos últimos ejercicios en los que se demuestre que durante los mismos se producen pérdidas reales.

Los representantes legales de los trabajadores, miembros de la comisión paritaria así como sus asesores, 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.

## **Artículo 17. Derechos y garantías sindicales.**

Las empresas respetarán la normativa vigente en esta materia, en especial el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, a recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar el desarrollo normal del proceso productivo de la empresa. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, con incidencia superior al 15% de la

plantilla del centro de trabajo, las empresas descontarán en la nómina del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado remitirá la orden de descuento, la central a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como de la cuenta corriente del banco o caja de ahorros a la que debe ser transferida la cantidad retenida.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostentase algún cargo público de relevancia provincial o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de sus excedencias cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir fuera de las horas de trabajo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a las empresas y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente a tal efecto.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Asimismo, no computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.

En las empresas de más de 30 trabajadores sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de facilitar la asistencia de los mismos a cursos de formación u otras entidades. Para ello, habrán de comunicarlo a la dirección de la empresa, con ocho días de antelación al inicio del mes en que se vaya a producir la acumulación de horas. La empresa podrá negarse, si ello supone una alteración grave del régimen laboral de la misma.

Como norma complementaria y supletoria, se estará a lo dispuesto en esta materia por el Estatuto de los trabajadores.

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas estatalmente y que participan en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos manteniendo su vinculación con los trabajadores en activo de alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos de las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Funciones del comité de empresa. Deberán ser informados con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de la plantilla y las modificaciones de jornada, sobre el traslado parcial o total de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

Deberán ser informados también:

- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- El empresario facilitará el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilicen.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en supuestos de despido.

-Ejercer labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor.
2. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
3. Colaborar con la dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa.
4. Velar porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente y los principios de no discriminación, igualdad de sexo y política nacional de empleo.

Garantías.- Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los demás representantes de los trabajadores, si los hubiera.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás, los trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de resultados) y en su caso informe de auditores o censores de cuentas que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de la empresa.

## **Artículo 18. Horas extraordinarias.**

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias por fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de prever o reparar siniestros u otros análogos, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno u otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, salvo las previstas en la letra a) de este artículo.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones y departamentos. En función de esta información y de los criterios arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este convenio.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, o tiempos equivalentes de descanso retribuido, a elección del trabajador. Las horas extraordinarias realizadas en domingos se abonarán con un recargo del 90% sobre el valor de la hora ordinaria, o tiempos equivalentes de descanso retribuido, a elección del trabajador.

## **Artículo 19. Contrato eventual.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1º b) del Estatuto de los trabajadores, el contrato eventual por circunstancias del mercado podrá celebrarse por una duración de 12 meses, dentro de un período de 16 meses.

## **Artículo 20. Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los siguientes límites:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Resto del personal: 1 mes.

## **Artículo 21. Empleo fijo.**

Todos los contratos realizados por las empresas afectadas por este convenio se ajustarán al principio de causalidad en la contratación, de modo tal que para un puesto de trabajo fijo no se podrá realizar otro contrato que no sea un contrato indefinido.

Las empresas se obligan a tener un porcentaje de empleo indefinido, respecto a la plantilla total, de un 55%. Quedan excluidas en todo caso de la obligatoriedad de este artículo las empresas que tengan menos de 4 trabajadores.

Las empresas entregarán por escrito, cada año, a la representación legal o sindical de los trabajadores, la relación de trabajadores con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos. La misma información se remitirá a la comisión paritaria del convenio.

## **Artículo 22. Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación posterior, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Por matrimonio: 15 días.
- Por nacimiento de hijo o enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma gallega.
- Por fallecimiento de parientes de primer grado: 3 días, ampliables a 5 días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma gallega.
- Por fallecimiento de parientes de segundo grado: 2 días, ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma gallega.
- Por fallecimiento de parientes de tercer grado: 1 día.
- Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

-Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: en los términos establecidos legalmente.

-Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán sustituir por la reducción de la jornada en media hora, con la misma finalidad.

-Permiso retribuido a las trabajadoras para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

-Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta 10 días al año para concurrir a exámenes, previa comunicación del trabajador a la dirección de la empresa con 10 días de antelación y justificación correspondiente.

## **Artículo 23. Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin retribución de hasta 3 días al año, no acumulable a vacaciones, y no disfrutable en momentos álgidos o puntas de producción o ventas.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

---

Las partes acuerdan, a partir del 1 de enero de 2002, incorporarse al convenio colectivo de comercio de materiales de construcción y decoración y comercio metal de A Coruña. A tal efecto las partes se integrarán en la comisión negociadora de dicho convenio colectivo.

Para hacer efectiva dicha incorporación las partes acuerdan que se hará conforme a las siguientes estipulaciones:

Primera.-Incorporación plena, el 1 de enero de 2002, al texto articulado del convenio colectivo de comercio de materiales de construcción y decoración y comercio del metal de A Coruña, con reserva expresa de las materias reguladas en la disposición adicional que sigue a esta disposición transitoria, y con las condiciones pactadas en la misma.

Segunda.-Habrà, en el convenio al que se incorpora un anexo en donde figurará la tabla de comercio textil. Esta tabla se igualará con la tabla salarial del convenio al que se incorpora en 5 tramos, conforme al siguiente procedimiento:

Después de aplicar a la tabla del comercio textil el incremento salarial pactado en el convenio al que se incorpora, se le sumará a las categorías de la tabla del comercio textil que sean inferiores a las del convenio al que se incorporan, el resultado de la siguiente fórmula:

$( 1 * \text{cuantía de la diferencia a igualar} ) / \text{número de tramos que restan para el acercamiento}$

La fórmula anterior se aplicará el 1 de enero de cada año a partir de 2002. El último tramo se aplicará el 1 de enero de 2006.

En caso de que el resultado de aplicar la fórmula anterior fuere inferior a 1.000 pesetas, se tomará ésta como cantidad de acercamiento, excepto en el último tramo, que será la cantidad que corresponda.

El 1 de enero de 2007 desaparecerá la tabla del comercio textil y se aplicará la tabla general del convenio al

que se incorpora.

Para las categorías de la tabla del comercio textil cuyo salario base sea superior a las del convenio al que se incorpora, y al objeto de proceder a su equiparación, su incremento salarial será equivalente al IPC real de cada año, hasta que se igualen con las de la tabla general del convenio al que se incorporan. Por tanto, a las categorías mencionadas en este párrafo no les será de aplicación el procedimiento establecido anteriormente en esta estipulación segunda.

Tercera.-La cuantía del plus de transporte del comercio textil para el año 2001 es de 9.422 pesetas.

Esta cuantía del plus de transporte se igualará con la tabla salarial del convenio al que se incorpora en 5 tramos conforme al siguiente procedimiento:

Después de aplicar cada año a la cuantía del plus transporte el incremento pactado en el convenio al que se incorpora, se le sumará el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$( 1 * \text{cuantía de la diferencia a igualar} ) / \text{número de tramos que restan para el acercamiento}$

La fórmula anterior se aplicará el 1 de enero de cada año a partir de 2002. El último tramo se aplicará el 1 de enero de 2006.

El 1 de enero de 2007 la cuantía del plus transporte a aplicar será la general del convenio al que se incorpora.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL.**

---

En la incorporación al convenio colectivo provincial de comercio de materiales de construcción y decoración y comercio metal de A Coruña, a que hace mención la disposición transitoria anterior, las partes firmantes del convenio de comercio textil acuerdan reservar una serie de materias, sobre las que se establece expresamente que sólo podrán ser modificadas o suprimidas con el acuerdo de la Asociación de empresarios de Comercio Textil y las centrales sindicales representantes de los trabajadores. Tales materias, referentes a los puntos siguientes, tendrán la siguiente regulación para el comercio textil:

Primera.-Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, con la posibilidad de fraccionamiento no superior a dos períodos, salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Se procurará que los trabajadores disfruten de sus vacaciones de forma rotatoria.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, 2 meses antes del comienzo del disfrute, y se anunciarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Se entiende que el trabajador estará enterado de tales fechas, con la simple exposición de las mismas en el citado tablón de anuncios.

Cuando el trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de sus vacaciones, o al abono económico de las mismas.

Segunda.-Jornada laboral.

La jornada máxima de trabajo queda establecida en 40 horas semanales, de promedio en cómputo anual. Si como consecuencia de alguna norma de carácter general y rango superior se decretase la reducción de jornada, se reducirá, en los términos que establezca dicha norma, la jornada establecida en el presente convenio.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, cada empresa podrá realizar distribuciones irregulares de jornada, respetando el número máximo diario de 9 horas y el descanso semanal dominical de un día.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, se permite la acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

En el caso de que la jornada sea superior a 6 horas continuadas, los trabajadores disfrutarán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que se considerarán de trabajo efectivo.

Tercera.-Antigüedad.

El complemento de antigüedad inamovible (CAI) mantendrá el mismo régimen jurídico que hasta el momento tiene, o sea, la cuantía del CAI quedará congelada entre tanto el trabajador permanezca en la empresa.

## **TABLAS SALARIALES CONVENIO COMERCIO TEXTIL A CORUÑA AÑO 2001.**

---

---

MES ANUAL ANTIG.

CATEGORÍA AÑO 2001 AÑO 2001 CUATR.

---

### GRUPO I

Personal técnico titulado:

Titulado grado superior ..... 135.249 2.028.735 6.632

Titulado grado medio ..... 120.226 1.803.390 5.896

Técnico sanitario ..... 105.218 1.578.270 5.160

Ayudante ..... 105.218 1.578.270 5.160

### GRUPO II

Personal mercantil no titulado:

Director ..... 147.257 2.208.855 7.223

Jefe de división ..... 135.249 2.028.735 6.632

Jefe de personal, jefe de compras,

jefe de ventas y encargado general 135.249 2.028.735 6.632

Jefe de almacén ..... 120.226 1.803.390 5.896

Jefe de grupo ..... 117.161 1.757.415 5.748

Jefe de sección mercantil ..... 114.222 1.713.330 5.602

Intérp., viajante y corredor plaza . 105.218 1.578.270 5.160

Encargado de establecimiento,

vendedor y comprador ..... 111.243 1.668.645 5.457

Dependiente ..... 102.192 1.532.880 5.011

Dependiente mayor ..... 112.053 1.680.795 5.496

Ayudante ..... 87.208 1.308.120 4.277

### GRUPO III

Personal admvo. técnico no titulado y personal administrativo:

Director .....	147.257	2.208.855	7.223
Jefe de división .....	135.249	2.028.735	6.632
Jefe administrativo .....	120.226	1.803.390	5.896
Secretario y contable .....	105.218	1.578.270	5.160
Jefe de sección administrativa ....	117.161	1.757.415	5.748

Personal administrativo:

Contable, cajero taquimecanógrafo en idioma extranjero .....	108.024	1.620.360	5.298
Máquina contable, operador y oficial administrativo .....	105.218	1.578.270	5.160
Auxiliar admvo. o perforista .....	102.192	1.532.880	5.011
Auxiliar de caja .....	93.230	1.398.450	4.571

#### GRUPO IV

Personal de servicios y actividades auxiliares:

Jefe de sección de servicios .....	117.160	1.757.400	5.748
Dibujante y escarpatista .....	111.243	1.668.645	5.457
Ayudante de montaje, delineante, rotulista y visitador .....	90.188	1.352.820	4.422
Cortador .....	105.218	1.578.270	5.160
Ayudante de cortador, jefe de taller y personal de oficio .....	96.210	1.443.150	4.719
Capataz, profesional oficio segunda y tercera, ayudante, mozo, especia- lista, telefonista y ascensorista .	93.230	1.398.450	4.571
Mozo, empaquetadora, repasadora ...	90.188	1.352.820	4.422

#### GRUPO V

Personal subalterno:

Conserje, cobrador, vigilante, portero, sereno y ordenanza .....	90.188	1.352.820	4.422
Personal limpieza con 18 años o más	88.079	1.321.185	4.319
Personal de limpieza (por hora) ...	562		

---

Euros

---

MES ANUAL ANTIG.

CATEGORÍA AÑO 2001 AÑO 2001 CUATR.

---

## GRUPO I

### Personal técnico titulado:

Titulado grado superior ..... 812,86 12.192,94 39,86  
Titulado grado medio ..... 722,57 10.838,59 35,44  
Técnico sanitario ..... 632,37 9.485,59 31,01  
Ayudante ..... 632,37 9.485,59 31,01

## GRUPO II

### Personal mercantil no titulado:

Director ..... 885,03 13.275,49 43,41  
Jefe de división ..... 812,86 12.192,94 39,86  
Jefe de personal, jefe de compras,  
jefe de ventas y encargado general 812,86 12.192,94 39,86  
Jefe de almacén ..... 722,57 10.838,59 35,44  
Jefe de grupo ..... 704,15 10.562,28 34,55  
Jefe de sección mercantil ..... 686,49 10.297,32 33,67  
Intérp., viajante y corredor plaza . 632,37 9.485,59 31,01  
Encargado de establecimiento,  
vendedor y comprador ..... 668,58 10.028,76 32,8  
Dependiente ..... 614,19 9.212,79 30,12  
Dependiente mayor ..... 673,45 10.101,78 33,03  
Ayudante ..... 524,13 7.861,96 25,71

## GRUPO III

### Personal admvo. técnico no titulado y personal administrativo:

Director ..... 885,03 13.275,49 43,41  
Jefe de división ..... 812,86 12.192,94 39,86  
Jefe administrativo ..... 722,57 10.838,59 35,44  
Secretario y contable ..... 632,37 9.485,59 31,01  
Jefe de sección administrativa .... 704,15 10.562,28 34,55

### Personal administrativo:

Contable, cajero taquimecanógrafo  
en idioma extranjero ..... 649,24 9.738,56 31,84  
Máquina contable, operador y  
oficial administrativo ..... 632,37 9.485,59 31,01  
Auxiliar admvo. o perforista ..... 614,19 9.212,79 30,12  
Auxiliar de caja ..... 560,32 8.404,85 27,47

#### GRUPO IV

Personal de servicios y actividades auxiliares:

Jefe de sección de servicios ..... 704,15 10.562,19 34,55

Dibujante y escarpatista ..... 668,58 10.028,76 32,8

Ayudante de montaje, delineante,

rotulista y visitador ..... 542,04 8.130,61 26,58

Cortador ..... 632,37 9.485,59 31,01

Ayudante de cortador, jefe de taller

y personal de oficio ..... 578,23 8.673,51 28,36

Capataz, profesional oficio segunda

y tercera, ayudante, mozo, especia-

lista, telefonista y ascensorista . 560,32 8.404,85 27,47

Mozo, empaquetadora, repasadora ... 542,04 8.130,61 26,58

#### GRUPO V

Personal subalterno:

Conserje, cobrador, vigilante,

portero, sereno y ordenanza ..... 542,04 8.130,61 26,58

Personal limpieza con 18 años o más 529,37 7.940,48 25,96

Personal de limpieza (por hora) ... 3,38

---