

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

CVE-2011-6691 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de "Comercio Textil de Cantabria".*

Código de Convenio número 39000335011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector del comercio textil de Cantabria para los años 2009, 2010 y 2011, suscrito en fecha 03.02.2011, por una parte, por la Asociación De Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y la Asociación de Comercio Textil (ACOTEX) en representación de la parte empresarial; y, de otra, por el sindicato Unión General de Trabajadores, en representación del colectivo de trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 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, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el artículo 2 del Decreto 60/2010, de 23 de septiembre, por el se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad

Autónoma de Cantabria; y, en orden a las competencias asumidas en materia de ejecución de la legislación laboral por la Comunidad Autónoma de Cantabria,

SE ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como su depósito.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 6 de mayo de 2011.
El director general de Trabajo y Empleo,
Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE LA REGIÓN DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2009- 2011

Art. 1º.- Ámbito territorial

Art. 2º.- Ámbito funcional y personal

Art. 3º.- Ámbito temporal

Art. 4º.- Denuncia del convenio

Art. 5º.- Compensaciones y condiciones más beneficiosas

Modalidades de contratación

Art. 6º.- Formación profesional aprendices

Art. 7º.- Modalidades de los contratos

Art. 8º.- Período de prueba

Art. 9º.- Contrataciones

CVE-2011-6691

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Seguridad y salud, prestaciones

Art. 10º.- Incapacidad temporal

Art. 11º.- Revisión médica

Clasificación profesional

Art. 12º.- Definición de las funciones de los trabajadores anexo II.

Condiciones económicas

Art. 13º.- Salario base

Art. 14º.- Salario - hora individual

Art. 15º.- Complemento personal antigüedad

Art. 16º.- Gratificaciones extraordinarias

Art. 17º.- Gratificación especial por idiomas

Art. 18º.- Gratificación por ornamentación de escaparates.

Art. 19º.- Dietas y viajes

Art. 20º.- Prendas de trabajo

Art. 21º.- Ayuda por jubilación

Art. 22º.- Ayuda por defunción

Art. 23º.- Cláusula de descuelgue

De la jornada de trabajo

Art. 24º.- Jornada de trabajo

Art. 25º.- Horas extraordinarias

Art. 26º.- Vacaciones

Art. 27º.- Licencias retribuidas.

Modificación y extinción del contrato

Art. 28º.- Jubilación anticipada

Art. 29º.- Liquidación y finiquito

Derechos sindicales

Art. 30º.- Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores

Art. 31º.-Acumulación de horas por asuntos sindicales

Art. 32º.- Excedencia por cargo sindical

Administración del convenio

Art. 33º.- Formación profesional

Art. 34º.- Cursos de formación profesional

Art. 35.- Comisión mixta

Art. 36º.- Subrogación de empresa

Art. 37º.- Faltas y sanciones

Art. 38º.- Orecla

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

Disposición adicional tercera

Disposición transitoria

Anexo I. Tablas salariales

Anexo II. Definición categorías profesionales de comercio.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL
DE LA REGIÓN DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2009-2011

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

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

Artículo 2º.- Ámbito funcional y personal.

Los preceptos del presente Convenio son de aplicación a las Empresas y trabajadores de Comercio Textil, cuyas actividades venían reguladas en la Ordenanza de Comercio (Orden 24 de julio de 1971 y modificaciones de 4 de junio de 1975)

Será de aplicación a todos los trabajadores y Empresarios del Comercio Textil, con las excepciones establecidas en los artículos 1.3c) y 2.1ª) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo. De la misma manera, se excluyen a los que, por delegación de los Órganos de Administración de la Sociedad, ejerzan, de una manera amplia, la administración de la Sociedad.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de tres años, iniciando su vigencia el 1º de enero de 2009 y finalizando el 31 de diciembre de 2011

Artículo 4º.- Denuncia del convenio.

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de septiembre de 2011

Artículo 5º.- Compensaciones y condiciones más beneficiosas

Las mejoras establecidas sobre este Convenio no compensarán ni absorberán a las que existan en diferentes comercios, con carácter reglamentario, convencional o voluntario, ya que constituyen derechos adquiridos para los trabajadores.

Modalidades de contratación.

Artículo 6º.- Formación profesional aprendices.

Las Empresas estarán obligadas a ofrecer permisos a los aprendices siempre que asistan a cursillos al efecto en un tiempo máximo de dos horas diarias.

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Artículo 7º.- Modalidades de contratos

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Contrato de formación

A los trabajadores con Contrato de Formación les será de aplicación lo establecido en la normativa, con las siguientes limitaciones.

Las categorías objeto de formación serán: dependiente, cortador, administrativo y escaparatista, por dos años como máximo.

El salario base será el que figura en el anexo I.

Los salarios establecidos podrán ser reducidos en el mismo porcentaje en que el tiempo dedicado a formación en alternativa con el trabajo supere el 15% mínimo establecido sobre la jornada del Convenio.

Artículo 8º.- Periodo de prueba

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

Cuando la contratación sea realizada con carácter de indefinida o fija, el periodo de prueba no será superior a seis meses para los técnicos y titulados, ni a treinta días para el resto de los trabajadores.

Artículo 9º.- Contrataciones

Las empresas afectadas por el presente Convenio solo podrán tener trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, para cubrir bajas por enfermedad o accidente por un periodo máximo de 30 días desde el día que es efectiva la baja del trabajador de la empresa usuaria con los siguientes toques: Empresas hasta 6 trabajadores: 1 trabajador de E.T.T. de 7 a 20 trabajadores: 2 trabajadores de E.T.T., empresas de 21 trabajadores en adelante sin superar el 10% de la plantilla de la empresa usuaria.

Las Empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retribuidos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación del Convenio de Comercio de textil de Cantabria. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que está vinculada por el presente convenio.

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

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

Las Empresas notificarán periódicamente a los Representantes Legales de los trabajadores o publicarán en el tablón de anuncios (en defecto de estos) la relación de los trabajadores que conforman la plantilla y quienes son los fijos. En el caso de no cumplirse estos requisitos, serán los trabajadores que más tiempo llevan en cada Empresa, no siendo fijos, lo que computen a efectos de completar dicho porcentaje de fijos.

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Seguridad y salud laboral.

Artículo 10.- Incapacidad temporal.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá el complemento sobre el I.T. de la Empresa, si a ello tuviere derecho, hasta completar el cien por cien (100%) del salario íntegro y, en su caso, con los aumentos de antigüedad, incluidas la pagas extraordinarias, a partir de los siete días de I.T. cualquiera que fuera su causa, excepto por motivos de hospitalización o accidente laboral, en que lo percibirá desde el primer día, incluso en el caso de que hubiese sido sustituido.

Artículo 11.- Revisión médica

Las Empresas velarán porque sus trabajadores pasen un reconocimiento médico cada año, que será voluntario para éstos y que se realizará a través de la Mutua Patronal, o bien otro centro similar

Clasificación profesional

Artículo 12.- Definición de las funciones de los trabajadores.

Serán para las categorías profesionales que recoge la tabla salarial del presente Convenio, las que figuran en el anexo II

Condiciones económicas

Artículo 13.- Salario base

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo para el año 2009 que figuran en el anexo I que se acompaña al presente Convenio.

El aumento acordado para 2009 es de un 0,8 % sobre la tabla salarial del año 2008.

Los atrasos correspondientes al año 2009, se abonarán antes de finalizar marzo del año 2011

Año 2010 Incremento salarial del 2.7% con respecto a las tablas salariales del año 2009. Los atrasos correspondientes al año 2010 se abonarán antes de finalizar mayo del año 2011

Año 2011 Incremento salarial del 85% del IPC real del año 2011

Al desconocerse el IPC real del año 2011, las empresas abonarán a cuenta el 0,7% de las tablas actualizadas del año 2010.

Si el 85% del IPC real del año 2011 resulta inferior al porcentaje abonado a cuenta por las empresas, los trabajadores no tendrán que proceder a la devolución de dicha diferencia, y en su caso, las tablas salariales de dicho año se regularizarán con arreglo al 85% del IPC real del año 2011

Artículo 14.- Salario-hora individual

Será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Complemento antigüedad}) \times 15}{\text{Jornada anual}}$$

Artículo 15.- Complemento personal de antigüedad

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio que a 31 de agosto de 1996 percibían el concepto de antigüedad (cuatrienios a razón del 5% del salario base, más la parte proporcional del tiempo transcurrido desde que se consolidó el último cuatrienio hasta el citado 31 de agosto de 1996) y que ha sido convertido en Complemento Personal de Antigüedad e incrementado en los años posteriores al citado, tendrán los siguientes incrementos respecto al año anterior en cada caso:

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Año 2009: Incremento del 0.8%; Año 2010: Incremento del 2.7%. Año 2011: Incremento 85% del IPC real del año 2011.

Este Complemento Personal de Antigüedad Consolidado no será objeto de compensación, ni de absorción y será la base de cálculo de dicho concepto para el futuro.

Los trabajadores que no tuvieran generado cuatrienio alguno al 31 de agosto de 1996 así como todos los trabajadores que se contraten desde la citada fecha percibirán en Concepto de Complemento Personal Consolidado (CPC), que no será objeto de compensación ni de absorción los siguientes importes mensuales para cada uno de los años:

Año 2009: 20.64 E; Año 2010: 21.20 E Año 2011: 21,35 E.

Ambos complementos estarán sujetos a la revisión salarial que establece el Art 13 del presente Convenio.

El complemento Personal Consolidado (CPC) no se devengará en las pagas extraordinarias.

El citado complemento, comenzó a devengarse el 1 de septiembre de 1996, sustituyendo a la antigüedad.

Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio, serán de beneficios, julio y Navidad, equivalentes a una mensualidad del salario base más antigüedad, si la hubiere, del salario pactado en Convenio.

Se abonarán en las siguientes fechas:

- Beneficios, dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

- Julio, el día 15 del mismo mes.

- Navidad, el día 22 de diciembre.

El importe de las gratificaciones de julio y Navidad estarán en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

Artículo 17.- Gratificación especial por idiomas

Los trabajadores con conocimientos acreditativos ante su Empresa de una o más lenguas de idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento le fuese requerido y pactado por su Empresa, percibirán un aumento del diez por ciento (10%) de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

Artículo 18.- Gratificación por ornamentación de escaparates.

El personal que no estando clasificado como Escaparatista, realizara no obstante, con carácter normal la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del diez por ciento (10%) de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

Los cajeros, cobradores, etc., en el desempeño de su función, no tendrán responsabilidad alguna, salvo negligencia demostrada.

Artículo 19.- Dietas y viajes.

Se establecen como gastos de la Empresa los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje, que se asignarán con acuerdo de las partes y presentando siempre los gastos habidos en la factura, así como aquellos que no son posibles la presentación de las facturas para la justificación de gastos.

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Artículo 20.- Prendas de trabajo.

Todo el personal que no percibiere uniforme con aspecto de calle, recibirá la cantidad de 391.59 E y el personal que percibiere dicho uniforme, recibirá la suma de 167.64 E.

El uniforme de verano se entregará entre los meses de enero y junio y el de invierno de julio a septiembre y, así mismo, las cantidades correspondientes. Las cantidades económicas mencionadas serán totales al año, pudiéndose abonar optativamente en dos mitades, dentro de cada uno de los periodos también especificados, caso de no entregarse el uniforme.

Artículo 21.- Ayudas por jubilación.

Al producirse la jubilación de un trabajador con más de 20 años de servicio en la Empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto le vengán realizando las Empresas. Las empresas afectadas se comprometen a garantizar a sus plantillas la citada mensualidad mediante una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros.

Artículo 22.- Ayudas por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador con un año, al menos, perteneciendo a la Empresa, queda obligada ésta a satisfacer a sus derechohabientes del importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última a la que el trabajador percibiere, incrementada por todos los emolumentos inherentes a la misma. Las empresas afectadas se comprometen a garantizar a sus plantillas las citadas mensualidades mediante una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros.

Artículo 23.- Cláusula de descuelgue.

Para proceder al descuelgue salarial del presente Convenio las empresas y trabajadores tendrán que seguir las pautas recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los seis meses anteriores a la firma del Convenio y previsiones del año en que se solicita el descuelgue.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

1.- Solicitud de la empresa: Los trámites para solicitar la inaplicación salarial comenzarán por una comunicación de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión Mixta del Convenio en el plazo de 30 días desde la firma del Convenio.

Cuando dichas causas se cumplan en los distintos años de vigencia de este Convenio, la comunicación se podrá realizar al cierre de las cuentas anuales o en el momento de detectarse pérdidas económicas.

2.- Período de consultas: Dentro de los diez días siguientes a haberse formulado la petición, la empresa y los representantes legales de los trabajadores intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial y la forma y plazo de recuperación del nivel salarial si fuera posible, a cuyo fin la empresa entregará:

- a) Memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro.
- b) Balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior.

Del acuerdo o desacuerdo alcanzados se levantará acta firmada por ambas partes que será remitida a la Comisión Mixta del Convenio.

3.- En caso de no lograrse acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes se someterán la decisión a arbitraje de ORECLA, que será realizado en plazo de cinco días por un árbitro desig-

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

nado de común acuerdo, o, en caso de desacuerdo, y en plazo de diez días, por un cuerpo de tres árbitros designados, respectivamente por la empresa, los trabajadores y el ORECLA. Este organismo remitirá, a su término, copia del arbitraje practicado a las organizaciones integrantes de la Comisión Mixta del convenio.

4.- Las empresas que se descuelguen, podrán hacerlo por períodos de seis meses prorrogables por períodos sucesivos e iguales, aplicándose al término de dicho descuelgue los salarios pactados en el Convenio Colectivo que sea de aplicación en dicho momento.

5.- Cualquier acuerdo que no haya seguido el procedimiento antedicho será nulo.

De la jornada de trabajo.

Artículo 24.- Jornada de trabajo.

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de mil setecientos noventa y seis horas anuales (1.796).

Para la distribución de estas horas la jornada semanal será de cuarenta horas (40).

Dicha jornada laboral se distribuirá entre las 9,15 horas y las 20 horas, excepto sábados, que será entre las 9,45 horas y las 13,30 horas. Los trabajadores dispondrán de 2,30 horas, como mínimo, de descanso entre la jornada de mañana y tarde.

Las empresas previo acuerdo con sus trabajadores, podrán ampliar la jornada laboral hasta las 20:30 horas, retrasando su hora de incorporación al trabajo por la mañana y/o por la tarde en dicha media hora.

No se considerará motivo de sanción el negarse a ampliar la jornada hasta las 20:30 horas.

Se estipula el descanso semanal de los sábados por la tarde, domingos y Festivos, excepto los tres últimos sábados hábiles del mes de diciembre y el primer sábado hábil de enero que serán sustituidos por medio día de descanso en la misma semana. Los dos últimos Sábados del mes de diciembre serán trabajados por el cincuenta por ciento (50%) de la plantilla y el descanso, respectivamente, un cincuenta por ciento (50%) lo disfrutará el día 24 y el otro cincuenta por ciento (50%) el día 31 del mismo mes.

De mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá establecer, el trabajo la tarde de los sábados. Este acuerdo será puesto en conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio previa a su efectividad. Por la prestación de este trabajo la tarde de los sábados, incluidos los de diciembre y enero, se establece la siguiente compensación mínima: Descanso de un día completo rotativo a la semana además del domingo, una compensación económica por cada sábado por la tarde con carácter general de 10,11 €, excepto los aprendizajes, que será de 7,26 €. El descanso del día rotativo supondrá la reducción de la jornada semanal en el mismo número de horas que se realizaría en dicho día. La jornada será como máximo de 36 h. 30 m. a la semana. Igualmente se reducirá en el mismo porcentaje la jornada anual.

No se considerará motivo de sanción el negarse al reparto de la jornada del sábado por la tarde.

Cuando el día de descanso coincida con festivo dicho día se recuperará en las dos semanas siguientes.

Los menores de 18 años descansarán dos días consecutivos a la semana.

Previo pacto voluntario en las Empresas, entre cada trabajador y aquellas, se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo, de los citados, que trabajen: un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

Además del descanso alternativo, cada trabajador percibirá un complemento de "Trabajo en Festivo" en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este Complemento tendrá un importe equivalente al 175% del Salario día de cada trabajador, incluyendo en éste la totalidad de las retribuciones (salario base, complemento personal de antigüedad y pagas extraordinarias).

CVE-2011-6691

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que los trabajadores, en las distintas Empresas, vengan percibiendo por las mismas circunstancias.

Artículo 25.- Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo el criterio anterior, se recomienda en cada Empresa que se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, las posibilidades de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas en función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a sus asociados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas voluntariamente:

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes, así como en caso de riesgo de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de que se trata: Mantenimiento siempre que no se pueda sustituir por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la Empresa informará semanalmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal, y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información, y de los criterios arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se contabilizarán semanalmente, entregando al trabajador copia-resumen en la parte correspondiente.

El salario-hora que resulte de la aplicación del art. 14 del presente Convenio servirá de base para calcular el importe de las horas extraordinarias. El incremento a aplicar sobre el salario-hora para el pago de las horas extraordinarias es el siguiente:

La hora normal más el cien por cien (100%) en las horas extraordinarias de días laborales y la hora normal más el doscientos por ciento (200%) en las horas extraordinarias de domingos y Festivos.

Artículo 26.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 27 días laborales. Se disfrutarán 15 días, como mínimo, entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, quedando los restantes a elección de la empresa. En caso de no disfrutarse los 15 días de verano de mutuo acuerdo con la Empresa, se percibirá en bolsa equivalente a 355,99 €.

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

Artículo 27.- Licencias retribuidas

Se concederán veinte días de permiso retribuidos con el abono del salario real por matrimonio del trabajador, pudiéndose unir con el periodo de vacaciones, de acuerdo con las partes.

Tres días en caso de nacimiento de hijo. Un día más en el supuesto de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento.

Cuatro días consecutivos en caso de enfermedad grave, con hospitalización, independientemente del lugar de rehabilitación, o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos consanguíneos o

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

de afinidad. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización tendrá que producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

Dos días consecutivos en caso de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de dos días más si es superior a 200 Km. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización tendrá que producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Un día en los casos de boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o Afinidad.

Un día por fallecimiento de parientes de tercer grado.

18 horas año, con presentación de justificante para la asistencia al médico del trabajador o de parientes de primer grado.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividir dicho periodo en dos fracciones, asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquél.

Estas licencias tendrán la misma efectividad en los casos precisos, tanto para parejas de "derecho" como de "hecho", siempre que esta circunstancia se acredite.

Modificación y extinción del contrato.

Artículo 28.- Jubilación anticipada.

Las partes acuerdan que los trabajadores, una vez cumplida la edad de 64 años, se jubilarán con el cien por cien (100%) de los derechos pasivos, en tanto que las Empresas simultáneamente, contratarán trabajadores en busca del primer empleo o perceptores del Seguro de Desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas y contrato de la misma naturaleza de los que se sustituyen, y ello en referencia al art. 43 que el A.N.E. tenía establecido al respecto.

Jubilación obligatoria.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo legal de carencia para obtenerla o cuando alcancen la carencia. Esta medida se vincula a la mejora de la estabilidad en el empleo, según dispone la Ley 14/2005 de 1 de julio.

Jubilación parcial.

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

Artículo 29.- Liquidación y finiquito.

Junto con la entrega del documento que pone fin a la relación laboral, se acompañará la propuesta de finiquito y liquidación para la supervisión de sus representantes sindicales, Central Sindical u Organismo Oficial competente.

Los finiquitos recogerán los atrasos motivados por la posible revisión salarial prevista en el presente Convenio Colectivo.

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Derechos sindicales

Artículo 30.-Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

— Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa; sobre la situación de la producción y venta de la Entidad; sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

— Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y en caso de que la Empresa revista la forma jurídica de Sociedad por acciones o participaciones, los mismos documentos que dan a conocer a sus socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

— Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre la base de las siguientes cuestiones:

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

2.- Implantación o rescisión de los sistemas de organización y control del trabajo.

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

4.- Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y trabajo.

— Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status jurídico" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

— Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación laboral.

— Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

— Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ejercer una labor de:

1. Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

2. Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en esta Orden en el Art. 19 del Estatuto de los trabajadores.

— Participar como se determina por el Convenio Colectivo en las gestiones de Obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de sus trabajadores o de sus familiares.

— Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.

— Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en el Art. Presente en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en los temas laborales.

— Los informes que debe emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.

— Se reconocerá al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de pertenecer al Comité de Empresa en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

CVE-2011-6691

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

— En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera de distinto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

— Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídas aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

2. Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas.

3. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni durante el año siguiente a la expiración del mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su función.

4. Expresar colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en materia concerniente a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

5. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores.....	15 horas.
De 101 a 250 trabajadores.....	20 horas.
De 251 a 500 trabajadores.....	30 horas.
De 501 a 750 trabajadores.....	40 horas.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos u otras Entidades de formación.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para asistencia a Cursos de Formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical convoque a los representantes sindicales de los trabajadores, lo comunique a la Empresa en la que presten sus servicios con una antelación de al menos 48 horas.

En cualquier caso todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el Sector de que se trate, haciendo constar la hora de comienzo y finalización de la gestión. Las ausencias que no reúnan estos requisitos no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 31.- Acumulación de horas por asuntos sindicales.

Podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencias para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal.

Artículo 32.- Excedencia por cargo sindical.

Se estará a lo dispuesto en el art. 9º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Administración del convenio.

Artículo 33.- Formación profesional

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio, quedando facultada la Comisión Paritaria Mixta para el desarrollo de cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Artículo 34.- Cursos de formación profesional.

Las empresas concederán permisos a sus trabajadores, uno por cada centro de trabajo, para que asistan a cursos de formación profesional propios de la actividad textil, consistentes en una hora diaria como máximo siempre que este tiempo coincida con el horario de trabajo y con una duración máxima de sesenta horas anuales (60 horas).

En lo no previsto en el presente se estará a lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, sobre formación profesional del trabajador.

Artículo 35.- Comisión mixta.

Para lo no previsto en el presente Convenio y para la interpretación, vigilancia y cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria Mixta que estará formada por tres miembros de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria AECTC, tres miembros por la Asociación de Comercio Textil y seis miembros del Sindicato Unión General de Trabajadores UGT.

Artículo 36.- Subrogación de la empresa.

El cambio de titularidad en la Empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo Empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos "Inter. Vivos", el cedente y en su defecto el cesionario, estarán obligados a notificar dicho cambio a los trabajadores de la Empresa cedida y a sus representantes, respondiendo ambos solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

Artículo 37.- Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de sustitución de la Ordenanza del comercio.

Artículo 38.- Órgano de resolución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes en representación de los trabajadores y de las empresas incluidos en el ámbito subjetivo de este Convenio, se someten expresamente a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Con respecto a lo establecido en el Art. 24 del presente Convenio, referente al reparto de la jornada, en las zonas y localidades de la región, de acuerdo con los intereses generales y necesidades de los consumidores, se podrá modificar el horario de entrada y de salida en media hora, previa conformidad de la Comisión Paritaria Mixta del Convenio Colectivo.

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Este Convenio será de aplicación desde el momento de su registro, sin que sea preciso el trámite de su publicación

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las empresas comprendidas en el presente Convenio, que realicen su actividad en Centros Comerciales y que se vean obligados a la realización de los horarios propios de dicho centro, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral a los horarios exigidos en el Centro Comercial, previa comunicación a la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las partes firmantes del presente convenio, reconocen la necesidad e importancia de la cualificación profesional de los/as trabajadores/as bien adquirida a través de la formación o de la experiencia laboral.

Por todo ello, acuerdan la creación en el plazo de un mes, de una Comisión encargada del estudio y aplicación del presente convenio del sistema nacional de las Cualificaciones, como referencia para una nueva redacción y definición de las categorías profesionales que se ajuste a las establecidas en las tablas salariales.

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES DE COMERCIO

Jefe de personal.- Es quien está al frente de todo el personal de la Empresa, fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

Jefe de compras.- Es quien realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

Jefe de ventas.- Es el que tiene a su cargo la dirección de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben de realizarse las mismas.

Encargado general.- Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales.

Jefe de sucursal o encargado de establecimiento.- Máximo responsable de una tienda, cuando se trata de superficies pequeñas o medianas. Supervisa el funcionamiento del establecimiento en su vertiente de aprovisionamiento, comercial y administrativa.

Jefe de almacén.- Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación, y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida y la distribución a las secciones y sucursales, así como el cumplimiento de los pedidos.

Viajante.- Es el empleado 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 dedicados a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

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

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Jefe de grupo.- Es quien está al frente de varias secciones, cuando la Empresa esté organizada en base a ellos.

Jefe de sección.- Es el responsable de las ventas y margen de una sección o subsección de la tienda, mediante la aplicación de las políticas comerciales definidas en el correspondiente sector, en el ámbito de oferta, gestión comercial, atención al cliente y venta. Se ocupa así mismo de la formación, información y asesoramiento de los vendedores de su sección.

Vendedor-dependiente.- Es quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes en su uso. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido oportuno, así como a su etiquetado, orden y colocación. Colabora en el control de las ventas y surtido.

Ayudante.- Es quien auxilia a los dependientes, montadores o cortadores en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por si operaciones de venta.

Aprendiz.- Es quien tiene relación laboral regulada mediante el pertinente contrato laboral de aprendizaje, para la adquisición de los conocimientos propios de profesión objeto de contrato y regulada por las disposiciones legales y del presente Convenio Colectivo.

Jefe administrativo.- Es quién asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de una Empresa.

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

Secretario-Taquimecanógrafo.- Es quien está a las órdenes inmediatas del director, de los jefes de división, de compra o venta y realiza funciones de carácter administrativo y despacha correspondencia o concierta entrevistas, etc.

Oficial administrativo.- Es quien realiza trabajos que requieran iniciativa propia, como redacción de la correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadística, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidades, etc.

Operador de máquinas contables.- Es quien maneja algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos, para lo cual debe de poseer los conocimientos sobre sus sistemas y técnicas.

Auxiliar administrativo.- Es quien auxilia a los jefes y oficiales administrativos en sus funciones propias.

Aspirante.- Es el trabajador, menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.

Cajero.- Realiza los cobros de las mercancías o abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras. Controla la salida del público a través de su zona de trabajo y mantiene su puesto y área adyacente en óptimas condiciones de orden y limpieza. Realiza el arqueo y procede al control de los cobros.

Auxiliar de caja.- Es quien auxilia al cajero en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier función semejante.

Capataz.- Es quien está al frente de los mozos y mozos especializados, cuidando de su rendimiento.

Dibujante.- Es quien realiza dibujos propios a su competencia profesional.

Rotulista.- Se ocupa de la representación de los productos y del balizaje informativo, con el propósito de garantizar la calidad de la imagen de marca, contribuyendo al ambiente comercial y al aspecto atractivo de la tienda.

Jefe de taller.- Es quien, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la Empresa.

Escaparatista.- Organiza los escaparates de acuerdo con las campañas de promoción y venta de cada temporada. Se ocupa así mismo de los elementos interiores de presentación: expositores, maniqués y soportes similares.

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

Cortador.- Es quien, con los útiles precisos, realiza los cortes de los materiales o prendas a medida y/o en serie.

Cosedor.- Es quien auxilia a los sastres o cortadores en la elaboración de sus trabajos o realiza arreglos de las prendas a demanda de los clientes.

Profesionales de oficio.- Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías:

- Oficial de 1ª, Oficial 2ª.

- Oficial de 3ª y Ayudante.- Se incluirán en la categoría de Oficiales de 1ª, 2ª o quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán Ayudantes quienes realizan trabajos sencillos de su oficio y colaboran con los Oficiales de 1ª y 2ª.

Conductor- repartidor.- Transporta los artículos desde el establecimiento al domicilio de los clientes, o desde el almacén a los centros de despacho. En función del artículo que se trate, puede intervenir en la instalación, montaje o puesta en funcionamiento de los mismos.

Mozo especializado.- Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que sin constituir un oficio, ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: embalaje, peso y reparto de mercancías y otros semejantes.

Telefonista.- Es quien atiende una centralita establecimiento las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Mozo.- Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares, que exigen predominantemente esfuerzo muscular.

Empaquetador.- Es quien se dedica a empaquetar los artículos objeto de venta.

Sereno.- Es quien realiza el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la Empresa.

Ordenanza.- Es quien realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia.

Personal de limpieza.- Quienes realizan la limpieza general de la Empresa Centro de trabajo.

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS A APLICAR PARA EL AÑO 2009 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL
COMERCIO
TEXTIL DE CANTABRIA

	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I PERSONAL TÉCNICO MERCANTIL		
JEFE DE PERSONAL, COMPRAS O ENCARGADO	1.285,46	19.281,90
JEFE DE SUCURSAL O ALMACÉN	1.159,50	17.392,50
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.052,65	15.789,75
GRUPO II PERSONAL MERCANTIL		
VIAJANTE	1.015,00	15.225,00
CORREDOR DE PLAZA	1.002,46	15.036,90
JEFE DE SECCIÓN O DE GRUPO	1.096,34	16.445,10
DEPENDIENTE MAYOR	1.072,07	16.081,05
DEPENDIENTE	974,57	14.618,55
AYUDANTE	801,30	12.019,50
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO Y ADTVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.197,60	17.964,00
JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	1.121,96	16.829,40
CONTABLE	1.015,00	15.225,00
SECRETARIO/A	983,86	14.757,90
OFICIAL ADTVO Ú OFICIAL DE MÁQUINAS	974,57	14.618,55
AUXILIAR ADTVO O PERFORISTA	866,28	12.994,20
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	604,80	9.072,00
CAJERO	1.015,00	15.225,00
AUXILIAR DE CAJA	814,37	12.215,55
GRUPO IV PERSONAL DE SERV. AUXILIARES Y ACTIVIDADES		
DIBUJANTE	1.159,56	17.393,40
JEFE DE SECCIÓN O DE SERVICIOS	1.097,16	16.457,40
ESCAPARATISTA	1.121,96	16.829,40
CORTADOR	1.002,46	15.036,90
AYTE DE CORTADOR	942,09	14.131,35
PROFESIONAL DE OFICIO Ó CONDUCTOR	888,94	13.334,10
CAPATAZ	920,47	13.807,05
MOZO ESPECIALIZADO	866,28	12.994,20
TELEFONISTA	814,37	12.215,55
MOZO, PEÓN, EMPAQUETADOR, COSEDOR DE SACOS Y MEDIAS	758,03	11.370,45
GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO		
CONSERJE, COBRADOR, VIGILANTE, SERENO	752,90	11.293,50
ORDENANZA, PORTERO, PERSONAL DE LIMPIEZA	752,90	11.293,50
FORMACIÓN		
PRIMER AÑO	560,96	8.414,40
SEGUNDO AÑO	641,02	9.615,30

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS A APLICAR PARA EL AÑO 2010 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL
COMERCIO
TEXTIL DE CANTABRIA

	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I PERSONAL TÉCNICO MERCANTIL		
JEFE DE PERSONAL, COMPRAS O ENCARGADO	1.320,17	19.802,55
JEFE DE SUCURSAL O ALMACÉN	1.190,81	17.862,15
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.081,07	16.216,05
GRUPO II PERSONAL MERCANTIL		
VIAJANTE	1.042,41	15.636,15
CORREDOR DE PLAZA	1.029,53	15.442,95
JEFE DE SECCIÓN O DE GRUPO	1.125,94	16.889,10
DEPENDIENTE MAYOR	1.101,02	16.515,30
DEPENDIENTE	1.000,88	15.013,20
AYUDANTE	822,94	12.344,10
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO Y ADTVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.229,94	18.449,10
JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	1.152,25	17.283,75
CONTABLE	1.042,41	15.636,15
SECRETARIO/A	1.010,42	15.156,30
OFICIAL ADTVO Ú OFICIAL DE MÁQUINAS	1.000,88	15.013,20
AUXILIAR ADTVO O PERFORISTA	889,67	13.345,05
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	621,13	9.316,95
CAJERO	1.042,41	15.636,15
AUXILIAR DE CAJA	836,36	12.545,40
GRUPO IV PERSONAL DE SERV. AUXILIARES Y ACTIVIDADES		
DIBUJANTE	1.190,87	17.863,05
JEFE DE SECCIÓN O DE SERVICIOS	1.126,78	16.901,70
ESCAPARATISTA	1.152,25	17.283,75
CORTADOR	1.029,53	15.442,95
AYTE DE CORTADOR	967,53	14.512,95
PROFESIONAL DE OFICIO Ó CONDUCTOR	912,94	13.694,10
CAPATAZ	945,32	14.179,80
MOZO ESPECIALIZADO	889,67	13.345,05
TELEFONISTA	836,36	12.545,40
MOZO, PEÓN, EMPAQUETADOR, COSEDOR DE SACOS Y MEDIAS	778,50	11.677,50
GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO		
CONSERJE, COBRADOR, VIGILANTE, SERENO	773,23	11.598,45
ORDENANZA, PORTERO, PERSONAL DE LIMPIEZA	773,23	11.598,45
FORMACIÓN		
PRIMER AÑO	576,11	8.641,65
SEGUNDO AÑO	658,33	9.874,95

MARTES, 17 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 93

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS A APLICAR PARA EL AÑO 2011 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL
COMERCIO
TEXTIL DE CANTABRIA

	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I PERSONAL TÉCNICO MERCANTIL		
JEFE DE PERSONAL, COMPRAS O ENCARGADO	1.329,41	19.941,15
JEFE DE SUCURSAL O ALMACÉN	1.199,15	17.987,25
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.088,64	16.329,60
GRUPO II PERSONAL MERCANTIL		
VIAJANTE	1.049,71	15.745,65
CORREDOR DE PLAZA	1.036,74	15.551,10
JEFE DE SECCIÓN O DE GRUPO	1.133,82	17.007,30
DEPENDIENTE MAYOR	1.108,73	16.630,95
DEPENDIENTE	1.007,89	15.118,35
AYUDANTE	828,70	12.430,50
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO Y ADTVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.238,55	18.578,25
JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	1.160,32	17.404,80
CONTABLE	1.049,71	15.745,65
SECRETARIO/A	1.017,49	15.262,35
OFICIAL ADTVO Ú OFICIAL DE MÁQUINAS	1.007,89	15.118,35
AUXILIAR ADTVO O PERFORISTA	895,90	13.438,50
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	625,48	9.382,20
CAJERO	1.049,71	15.745,65
AUXILIAR DE CAJA	842,21	12.633,15
GRUPO IV PERSONAL DE SERV. AUXILIARES Y ACTIVIDADES		
DIBUJANTE	1.199,21	17.988,15
JEFE DE SECCIÓN O DE SERVICIOS	1.134,67	17.020,05
ESCAPARATISTA	1.160,32	17.404,80
CORTADOR	1.036,74	15.551,10
AYTE DE CORTADOR	974,30	14.614,50
PROFESIONAL DE OFICIO Ó CONDUCTOR	919,33	13.789,95
CAPATAZ	951,94	14.279,10
MOZO ESPECIALIZADO	895,90	13.438,50
TELEFONISTA	842,21	12.633,15
MOZO, PEÓN, EMPAQUETADOR, COSEDOR DE SACOS Y MEDIAS	783,95	11.759,25
GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO		
CONSERJE, COBRADOR, VIGILANTE, SERENO ORDENANZA, PORTERO, PERSONAL DE LIMPIEZA	778,64	11.679,60
FORMACIÓN		
PRIMER AÑO	580,14	8.702,10
SEGUNDO AÑO	662,94	9.944,10