



## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

**CVE-2026-590** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2025-2029.*

Código 39000335011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2025-2029, suscrito el 17 de octubre de 2025 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por las asociaciones empresariales AECTC y ACOTEX representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos UGT y CCOO en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### SE ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 23 de enero de 2026.

El director General de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,  
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL  
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.  
CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 2025-2029**

**ÍNDICE**

**PREÁMBULO**

- ARTÍCULO 1 – ÁMBITO TERRITORIAL
- ARTÍCULO 2 – ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL
- ARTÍCULO 3 – ÁMBITO TEMPORAL
- ARTÍCULO 4 – DENUNCIA DE CONVENIO
- ARTÍCULO 5 – COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

**MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

- ARTÍCULO 6 – FORMACIÓN PROFESIONAL
- ARTÍCULO 7 – MODALIDADES DE CONTRATOS
- ARTÍCULO 8 – PERÍODO DE PRUEBA
- ARTÍCULO 9 – CONTRATACIÓN

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

- ARTÍCULO 10 – INCAPACIDAD TEMPORAL
- ARTÍCULO 11 – REVISIÓN MÉDICA

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- ARTÍCULO 12 – GRUPOS Y CATEGORÍAS

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

- ARTÍCULO 13 – INCREMENTO SALARIAL
- ARTÍCULO 14 – SALARIO / HORA INDIVIDUAL
- ARTÍCULO 15 – COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD
- ARTÍCULO 16 – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- ARTÍCULO 17 – GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS
- ARTÍCULO 18 – GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES
- ARTÍCULO 19 – PLUS DE ACTIVIDAD
- ARTÍCULO 20 – DIETAS Y VIAJES
- ARTÍCULO 21 – PRENDAS DE TRABAJO
- ARTÍCULO 22 – NOCTURNIDAD
- ARTÍCULO 23 – COMISIÓN “ON-LINE”
- ARTÍCULO 24 – AYUDAS POR JUBILACIÓN
- ARTÍCULO 25 – AYUDAS POR DEFUNCIÓN
- ARTÍCULO 26 - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO



## JORNADA DE TRABAJO

- ARTÍCULO 27 – JORNADA DE TRABAJO
- ARTÍCULO 28 – CONSOLIDACIÓN DE LA JORNADA
- ARTÍCULO 29 - HORAS EXTRAORDINARIAS
- ARTÍCULO 30 – VACACIONES
- ARTÍCULO 31 – LICENCIAS RETRIBUÍDAS

## MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ARTÍCULO 32 – JUBILACIÓN ANTICIPADA
- ARTÍCULO 33 – JUBILACIÓN PARCIAL
- ARTÍCULO 34 – LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

## DERECHOS SINDICALES

- ARTÍCULO 35 – GARANTÍAS Y DERECHOS DE LA RLT
- ARTÍCULO 36 – ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES
- ARTÍCULO 37 – EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

## ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

- ARTÍCULO 38 – FORMACIÓN PROFESIONAL
- ARTÍCULO 39 – CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL
- ARTÍCULO 40 – COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DE CONVENIO
- ARTÍCULO 41 – SUBROGACIÓN DE EMPRESA
- ARTÍCULO 42 – FALTAS Y SANCIONES
- ARTÍCULO 43 – ORGANO RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
- ARTÍCULO 44 – DESCONEXIÓN DIGITAL
- ARTÍCULO 45 – IGUALDAD
- ARTÍCULO 46 – PROTOCOLO LGTBI

- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
- DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

ANEXO: TABLAS SALARIALES

---



## **CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO TEXTIL DE CANTABRIA**

### **PREÁMBUO**

El presente Convenio Colectivo es suscrito en la parte social por FeSMC-UGT y Federación de Servicios de CC.OO. y en la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y la Asociación de Comercio Textil de Cantabria (ACOTEX). Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente Convenio.

### **ARTÍCULO 1º - ÁMBITO TERRITORIAL**

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

### **ARTÍCULO 2º - ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

Este convenio colectivo es de aplicación a todas las personas trabajadoras y empresas dedicadas al comercio de artículos textiles, sea cual fuere su tamaño y/o afiliación patronal, y que su actividad principal y/o CNAE así lo establezcan. Dichas mercantiles serán afectadas siempre que cuenten con centros de trabajo en Cantabria, independientemente que su sede social esté radicada fuera de la Comunidad Autónoma.

Los preceptos del presente Convenio son también de aplicación a las Empresas y personas trabajadoras 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).

Quedan excluidas quienes, por delegación de los Órganos de Administración de la Sociedad, ejerzan de una manera amplia la administración de la misma.

En atención al RDL 2/2024 por el que se modificó el Art. 84 del ET, este convenio de ámbito autonómico prevalecerá sobre cualquier convenio sectorial o acuerdo estatal, incluyendo como tal cualquier convenio de empresa, siempre y cuando su regulación resulte más beneficiosa para las personas trabajadoras del sector de comercio del textil que aquí se regula.

### **ARTÍCULO 3º - ÁMBITO TEMPORAL**

La duración del presente Convenio será de cinco años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2029, prorrogándose en su totalidad por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

### **ARTÍCULO 4º - DENUNCIA DEL CONVENIO**

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2029.



## **ARTÍCULO 5º - COMPENSACIÓN 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 las personas trabajadoras.

## **MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

## **ARTÍCULO 6º - FORMACIÓN PROFESIONAL APRENDICES**

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

## **ARTÍCULO 7º - MODALIDADES DE CONTRATOS**

### **CONTRATO DE FORMACIÓN**

A las personas trabajadoras con Contrato de Formación les será de aplicación lo establecido en la normativa, teniendo por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, con las siguientes limitaciones:

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

Las categorías objeto de formación serán: dependiente/a, cortador/a, administrativo/a y escaparatisa.

El salario base será el que figura en el ANEXO I. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Se estará a lo dispuesto en el vigente art.16 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculada a actividades productivas de temporada.

Para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

1º.- En virtud de la prerrogativa por el R.D. Ley 32/2021 Art- 4º se puede, debido a las peculiaridades del sector, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial, siendo la contratación fija discontinua a tiempo completo la que debe de ser la regla general. Los contratos fijos discontinuos deberán formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad y la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. Las empresas estarán obligadas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y entregar una copia a la RLT.



Las personas contratadas como fijas discontinuas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, se les deberán respetar los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y demás condiciones pactadas en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo completo y las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial tendrán un periodo mínimo de llamamiento de seis meses al año, salvo en los casos de los centros de trabajo cuya apertura sea inferior a seis meses.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial su jornada mínima será de 4 horas diarias, 20 horas semanales y la misma será con jornada continuada.

Las personas Fijas discontinuas a Tiempo parcial tendrán prioridad por orden de antigüedad y categoría profesional para cubrir vacantes de Fijo discontinuo a Tiempo Completo.

## 2º.- Particularidades de llamamiento.

Se realizará por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario, y la fecha de la misma.

El llamamiento deberá contener las condiciones de la incorporación que se realice con un preaviso de llamamiento de 10 días y como mínimo en situaciones de fuerza mayor debidamente justificadas con 48 horas, comunicándose a la RLT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las personas trabajadoras deberán de dar contestación efectiva a esa comunicación de la empresa en el plazo de 48 horas.

El llamamiento se debe realizar en función de las necesidades del trabajo, y se realizará por orden de antigüedad y categoría profesional.

En caso de retraso en el llamamiento, se deberá justificar por la empresa la causa, notificando a la persona trabajadora la misma, indicando la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo. Este retraso no supondrá merma ni perjuicio de garantía del periodo mínimo de ocupación al que tenga derecho la persona trabajadora.

Los llamamientos para la prestación de servicios de corta duración se realizarán por rotación igualitaria de las personas trabajadoras con ese tipo de contrato con la finalidad de que exista la mayor igualdad posible en los días de prestación en cómputo anual. Se informará trimestralmente a la RLT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio para su seguimiento.

Las empresas deberán informar a las personas fijas discontinuas y RLT sobre existencia de vacantes fijas ordinarias a tiempo completo, para que estos puedan voluntariamente optar a la conversión ordinaria, priorizando la antigüedad. Estando las empresas obligadas a hacer estas conversiones cuando existan vacantes.

Antes del 31 de diciembre se deberá trasladar a la RLT y darlo a conocer a las personas trabajadoras, el calendario con las previsiones de llamamiento anual o en su caso semestral, así como los datos de altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan. Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán prioridad de llamamiento ante cualquier tipo de contratación, no se podrán contratar eventuales mientras falten de realizar llamamientos de personal fijo discontinuo.



Ante cualquier contratación de personas, las fijas discontinuas tendrán prioridad en el llamamiento aun habiendo finalizado su periodo de contratación estable, para las personas fijas discontinuas la aceptación de esta ampliación de su contrato será voluntaria.

## CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

En nuestro sector se encuadran los celebrados para atender un servicio que dé lugar a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad ordinaria y en consecuencia ocasionan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere para atender debidamente este servicio surgido, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 (contrato fijo-discontinuo).

La duración puede ser hasta 12 meses. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Siempre vinculada esa duración a la de la circunstancia que ha dado lugar a ese incremento de actividad ocasional e imprevisible o bien oscilaciones que, aun siendo actividad normal, generan desajustes temporal entre empleo disponible y requerido.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsibles de duración reducida. Solo se podrá acudir a este tipo de contrato 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días, se debe identificar en el contrato el evento.

Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RTL una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrán identificarse como causa del contrato temporal por circunstancias de la producción como así establece el Estatuto de los Trabajadores la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Encadenamiento de contratos: Las personas que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas e trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos contratos de puesta disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.



## **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/las técnicos/as titulados/as, un mes para los contratos iguales 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/las técnicos/as titulados/as, ni a treinta días para el resto de personas trabajadoras.

## **ARTÍCULO 9º - CONTRATACIÓN**

Las Empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retribuidos que les corresponden a sus personas trabajadoras 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/asen activo ni jubilados/as. A los/las Representantes de las personas trabajadoras se les entregará una copia de los contratos laborales que suscriban durante la vigencia del presente Convenio.

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

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

## 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 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/a.

## **ARTÍCULO 11 - REVISIÓN MÉDICA**

Se ajustará a la legislación laboral vigente, referente a Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

---



## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### ARTÍCULO 12 - GRUPOS Y CATEGORÍAS

#### GRUPO I

Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional. Así como funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

#### Área funcional I

- ✓ Jefe/a de Personal, Compras o Encargado/a General - 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.

Realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Quien está al frente de un Establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de éstas.

- ✓ Jefe/a de Sucursal o Almacén - Máximo/a 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. 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. Todas las personas adscritas a la antigua categoría de encargado/a de establecimiento pasan de forma automática a esta categoría.

#### Área funcional II

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



## Área funcional III

- ✓ Jefe/a Administrativo/a - Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de una Empresa.
- ✓ Jefe/a de Sección Administrativo - Es quien lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa de los empleados a sus órdenes.
- Contable - Es quién asume como tarea principal la contabilidad de una empresa o centro de trabajo, encargándose de gestionar y registrar la operativa económica del mismo.
- ✓ Cajero/a - 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.

## Área funcional IV

- ✓ Jefe/a de Sección o de Servicios - Está al frente de una sección de la Empresa con mando directo del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección, y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.
- ✓ 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.
- ✓ Cortador/a - Quién con los útiles precisos, realiza los cortes de los materiales o prendas a medida y/o en serie.

## GRUPO II

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que implican responsabilidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa.

## Área funcional I

- ✓ Dependiente/a Mayor - Quien realiza las mismas funciones que el/la dependiente/a, con un alto grado de conocimiento y experiencia adquirida tras ocho años de permanencia en la empresa durante los cuales haya tenido reconocida la categoría de dependiente/a. Ostenta puesto jerárquico entre Jefe/a de Sección y Dependiente/a, asumiendo la formación práctica y apoyo tanto de ayudantes, como de dependientes/as.



- ✓ Dependiente/a - 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.

## Área funcional II

- ✓ Secretario/a - Quien está a las órdenes inmediatas del Director/a, de los jefes/as de división, de compra y venta y realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierne entrevistas, etc.
- ✓ Oficial Administrativo/a y/o Oficial de Máquinas - Quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de la correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración estadística, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidades, etc.

## Área funcional III

- ✓ Profesional de Oficio - Quien ejecuta las tareas propias de un oficio en cualquiera de sus categorías: Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª y Ayudante.
- ✓ Conductor/a - Quien 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/a Especializado/a - 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 estableciendo las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

## GRUPO III

Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un/a responsable superior jerárquico.

## Área funcional I

- ✓ Ayudante - Quien auxilia a los dependientes/as, montadores/as o cortadores/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.



## Área funcional II

- Auxiliar administrativo/a - Quien auxilia a los Jefes/as y Oficiales administrativos en sus funciones propias de éstos.
- Auxiliar de Caja- Quien auxilia al Cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier función semejante

## Área funcional III

- Ayudante de Cortador/a - Quien auxilia al cortador/a facilitándole la labor en sus funciones propias.
- Mozo/a - Quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares, que exigen predominantemente, esfuerzo muscular.

## Área funcional IV

- Vigilante - Quién vela por el bienestar y la seguridad en el centro de trabajo, tanto de los clientes/as, como de las personas trabajadoras y enseres del mismo.
- Personal de Limpieza - Quien realiza la limpieza general de la Empresa o Centro de Trabajo.

## GRUPO IV

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional.

- Aspirante de 16 y 17 años - Es la persona trabajadora, menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.
  - Formación de primer año
  - Formación de segundo año

La polivalencia sólo se podrá realizar en cada grupo, dentro de la misma área funcional.

## CONDICIONES ECONÓMICAS

### ARTÍCULO 13 - INCREMENTO SALARIAL

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029, que son las siguientes:



Año 2025: incremento del 2'8 % sobre las tablas definitivas 2024.

Año 2026: incremento del 3 % sobre las tablas definitivas 2025.

Año 2027: incremento del 3 % sobre las tablas definitivas 2026.

Año 2028: incremento del 3 % sobre las tablas definitivas 2027.

Año 2029: incremento del 3% sobre las tablas definitivas 2028.

Si una o varias categorías se vieran afectadas directa o indirectamente por la subida del SMI, se garantiza un 1% de diferencia entre las mismas.

Todos los conceptos salariales serán revalorizados en los mismos términos que el salario base para cada uno de los años.

Los atrasos derivados de la firma del convenio se harán efectivos en el plazo de un mes desde la publicación en el BOC.

#### 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

Las personas trabajadoras comprendidas 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, serán revalorizados en los mismo términos y porcentajes que las tablas salariales.

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.

Las personas trabajadoras que no tuvieran generado cuatrienio alguno al 31 de Agosto de 1996 así como todas las personas trabajadoras contratadas desde la citada fecha percibirán en concepto de Complemento Personal Consolidado (CPC), que no será objeto de compensación ni de absorción, y será revalorizado en los mismos términos y porcentajes que las tablas salariales:

Complemento Personal Consolidado					
Año	2025	2026	2027	2028	2029
Cantidad	28'20 €	29'05 €	29'92 €	30'82 €	31'74 €

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 15 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

Las personas trabajadoras 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 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 10% de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

El personal sin la categoría reconocida como Escaparatista en el desempeño de su función, no tendrán responsabilidad alguna, salvo negligencia demostrada.

## ARTÍCULO 19 – PLUS DE ACTIVIDAD

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán este plus de naturaleza no absorbible ni compensable, en atención a las cargas de trabajo, adaptación a las nuevas tecnologías, gestión de las ventas y/o devoluciones o sistemas de mejora continua, entre otros aspectos; teniendo en cuenta el volumen de plantilla en cómputo estatal y según lo estipulado en la siguiente escala:

Plantillas de 01 a 10 personas trabajadoras	2 % sobre salario base
Plantillas de 11 a 50 personas trabajadoras	4 % sobre salario base
Plantillas de 51 a 250 personas trabajadoras	5 % sobre salario base
Plantillas de más de 250 personas trabajadoras	7 % sobre salario base

Será de aplicación los meses de enero, julio, agosto, y diciembre.



Este concepto será percibido teniendo en cuenta los días de trabajo efectivos, excluyendo los que la persona trabajadora permanezca en incapacidad temporal o con el contrato en suspensión. El mismo no será devengado en las pagas extraordinarias ni en vacaciones. Las cantidades de dicho plus serán abonadas proporcionalmente a la jornada laboral de cada persona trabajadora.

## ARTÍCULO 20 - 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.

## ARTÍCULO 21 - PRENDAS DE TRABAJO

Se entiende por prendas de trabajo el uniforme compuesto por camiseta o blusa, pantalón, jersey o chaqueta, y calzado ergonómico y/o de seguridad.

Todo el personal percibirá una cantidad económica anual, dependiendo de la entrega o no de uniforme de trabajo, incrementada en los mismos términos que las tablas:

Año	Entregado uniforme	No entregado uniforme
2025	218'54 €	510'48 €
2026	225'10 €	525'80 €
2027	231'85 €	541'57 €
2028	238'81 €	557'82 €
2029	245'97 €	574'55 €

En caso de entrega, la cantidad económica se abona en concepto de mantenimiento y/o limpieza.

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 22 – NOCTURNIDAD

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral entre las 22:00 h. y las 09:00 h. percibirán un incremento del 25% sobre su precio de hora ordinaria, y proporcionalmente al tiempo trabajado. Las plantillas de centros de trabajo radicados en centros comerciales percibirán este incremento en horario de 23:00 h. a 09:00 h.

## ARTÍCULO 23 – COMISIÓN “ON-LINE”

Las personas trabajadoras que perciban cantidades económicas en concepto de comisión por venta, y realicen la gestión propia de la venta realizada mediante medios telemáticos (entendida como tal la “venta on-line” y asimilables), percibirán como mínimo la misma cantidad que en la venta presencial. Para ello será tenida en cuenta la fecha gestión física del pedido, nunca la fecha de solicitud del mismo.



## **ARTÍCULO 24 - AYUDAS POR JUBILACIÓN**

Al producirse la jubilación de una persona trabajadora 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 25 - AYUDAS POR DEFUNCIÓN**

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 26 - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio, podrán inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Procedimiento:**

En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.

## DE LA JORNADA DE TRABAJO

## **ARTÍCULO 27 - JORNADA DE TRABAJO**

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de 1.790 horas para cada año de vigencia de este convenio colectivo.

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 13,30horas. Las personas trabajadoras dispondrán de 2,30 horas, como mínimo, de descanso entre la jornada de mañana y tarde.



Las empresas previo acuerdo con sus personas trabajadoras, 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.

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.

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.

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 50% de la plantilla y el descanso, respectivamente, un 50% lo disfrutará el día 24 y el otro 50% el día 31 del mismo mes.

#### JORNADAS ESPECIALES

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establece el trabajo en tres jornadas especiales de la siguiente manera:

- 5 de enero: hasta las 17:00 h.
- 24 de diciembre: hasta las 15:00 h.
- 31 de diciembre: hasta las 15:00 h.

A partir de dichas horas el trabajo será considerado voluntario para el 50% de la plantilla de manera rotativa, siendo remunerado con un incremento del 100% sobre la hora ordinaria.

#### SÁBADOS TARDE

De mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora se podrá establecer el trabajo la tarde de los sábados, considerando su inicio a partir de las 13:30 horas. Este acuerdo será puesto en conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio previa a su efectividad.

Por la prestación de este trabajo la tarde del sábado, incluidos los de Diciembre y Enero, se establece la siguiente compensación mínima con tres condiciones:



a) Compensación económica

Año	Tiempo completo	Tiempo parcial	Aprendices
2025	10'41 €	13'19 €	9'49 €
2026	10'72 €	13'58 €	9'78 €
2027	11'05 €	13'99 €	10'07 €
2028	11'38 €	14'41 €	10'37 €
2029	11'72 €	14'84 €	10'68 €

- b) Un día completo de descanso, rotativo de lunes a sábado, además del domingo.
- c) Reducción de la jornada semanal en el mismo número de horas trabajadas el sábado tarde, con un mínimo garantizado de 3'5 horas. De igual modo serán reducidas dichas horas en 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 y las menores de 18 años descansarán dos días consecutivos a la semana.

## TRABAJO EN FESTIVOS

Previo pacto voluntario en las Empresas, entre cada persona trabajadora 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, las personas trabajadoras 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 persona trabajadora 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 persona trabajadora, incluyendo en éste la totalidad de las retribuciones (salario base, complemento personal de antigüedad y pagas extraordinarias).

En el caso de que el festivo sea sábado, su compensación solamente será como Festivo, no operando la compensación por trabajo la tarde del sábado.

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

### Registro horario

Se ajustará a la legislación vigente (RDL 8/2019).

Las personas trabajadoras deberán tener una copia, como mínimo mensual de su registro horario firmado por ambas partes.



## ARTÍCULO 28 – CONSOLIDACION DE JORNADA

Las personas trabajadoras podrán consolidar en contrato el 50 % de las horas complementarias y ampliaciones totales realizadas el año anterior, a partir del 1 de enero de 2025.

Las personas trabajadoras podrán ejercitar este derecho hasta el 31 de enero de cada año, atendiendo al régimen de consolidación señalado con anterioridad.

Las empresas deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras de las horas complementarias realizadas durante el año natural, hasta el día 15 de enero de cada año.

## ARTÍCULO 29 - 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/las representantes de las personas trabajadoras 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.

Sólo se realizarán horas extraordinarias en los siguientes casos:

- 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/las Delegados/as de Personal, y Delegados/as 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/las representantes legales de las personas trabajadoras, 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 a la persona trabajadora 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 100% en las horas extraordinarias de días laborales, y la hora normal más el 200% en las horas extraordinarias de Domingos y Festivos.



## ARTÍCULO 30 - VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborales. Se disfrutarán 15 días, como mínimo, entre el 15 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, además de su disfrute en otro período, se percibirá en bolsa equivalente a:

Año	Cantidad
2025	464'08 €
2026	478'00 €
2027	492'34 €
2028	507'11 €
2029	522'33 €

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.

Durante el año 2025, cada persona trabajadora podrá segregar un día de sus vacaciones anuales para disponer de él cómo un día (1) de licencia retribuida para Asuntos Propios. Dicha licencia no podrá ser disfrutada por más del 10% de la plantilla de la empresa el mismo día. A partir de 2026, el día de Asuntos Propios pasa a ser una licencia aparte de los 27 días de vacaciones.

## ARTÍCULO 31 - LICENCIAS RETRIBUÍDAS

Se concederán:

Veinte días (20) de permiso retribuido con el abono del salario real por matrimonio de la persona trabajadora, pudiéndose unir con el periodo de vacaciones, de acuerdo con las partes.

Cinco días (5) laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, o que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización podrá producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

Cinco días (5) en caso de fallecimiento para familiares de primer grado.

Cuatro (4) días al año para ausentarse del trabajo por casusa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, estos podrán ser seguidos o disfrutados por horas o días acreditación del motivo de ausencia. Un día (1) por Asuntos Propios al año. Dicha licencia no podrá ser disfrutada por más del 10% de la plantilla de la empresa el mismo día, y solamente por una persona el mismo día en centros de trabajo con plantilla inferior a 10 personas trabajadoras. Este permiso solamente podrá ser disfrutado dentro del año natural.



Un día (1) por traslado de domicilio habitual.

Un día (1) en los casos de boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días (2) laborables en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento igual o superior a 200 km será de dos días más.

Un día (1) por fallecimiento de parientes de tercer grado.

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

Las personas 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 doce años o persona con discapacidad 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 aquel.

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

En los casos de fallecimiento, hospitalización e intervención quirúrgica, la licencia empezará a disfrutarse a partir del primer día laborable posterior al hecho causante, y con posibilidad de hacerlo de manera discontinua en caso de hospitalización mientras dure esta.

## MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

### **ARTÍCULO 32 - JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Cuando se produzcan jubilaciones anticipadas de personas trabajadoras en el ámbito del presente Convenio, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente, las empresas simultáneamente contratarán personas 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.

### **ARTÍCULO 33 - JUBILACION PARCIAL**

Cuando una persona trabajadora se jubile parcialmente se podrá cubrir con otra de la empresa, y simultáneamente se contratará una persona trabajadora desempleada con el fin de cubrir la vacante que se produce en la categoría de la persona promocionada o ascendida.

### **ARTÍCULO 34 - 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.



## DERECHOS SINDICALES

### **ARTÍCULO 35 - GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS/LAS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

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 socias, y en las mismas condiciones que a éstos.

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

- 1.- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- 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/la Empresario/a 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 personas trabajadoras 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.
- ✓ 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/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, 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/la interesado/a el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal.

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

3. No ser despedidos/as ni sancionados/as 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 de la persona trabajadora 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/las miembros del Comité o Delegados/as 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.
Delegados/as de PRL....	+ 5 horas (adicionales)

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados/as 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 las personas trabajadoras, 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/las representantes de las personas trabajadoras 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 36 - ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES**

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

## **ARTÍCULO 37 - EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL**

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

---



## ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

### **ARTÍCULO 38 - 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 39 - CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

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

En lo no previsto en el presente se estará a lo dispuesto en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, sobre formación profesional de las personas trabajadoras.

### **ARTÍCULO 40 - COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**

Se constituye una Comisión Paritaria formada por la parte social tres (3) miembros de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y tres (3) miembros de la Federación de Servicios de CC.OO, y por la parte empresarial, 3 miembros de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y 3 miembros de la Asociación de Comercio Textil de Cantabria (ACOTEX), fijándose como domicilio de la misma en la C/ Cervantes, nº 7 – 1º Izqda. de Santander.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y se convocará por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente el orden del día.

En sus reuniones actuará como Secretario/a un/a vocal de la Comisión, nombrado/a para cada reunión. Será Presidente/a alternativamente, una vez entre los/las representantes sindicales, y otra, entre los/las representantes empresariales.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas, previsto en el art.23, para darle traslado a la parte social, y que ésta actúe, si lo estima conveniente.



En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria transcurridos 15 días hábiles, desde la reunión que se convoque para resolver en la misma, las cuestiones que se le planteen dentro de sus competencias, las partes deberán acudir en procedimiento de mediación ante el ORECLA, incluyendo el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje voluntario.

En este supuesto se aplicará el procedimiento establecido para el arbitraje voluntario que se regule en el reglamento de funcionamiento de este Órgano extrajudicial, según lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional vigente o que se suscriba en un futuro.

## **ARTÍCULO 41 - 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/a empresario/a 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/a, estarán obligados a notificar dicho cambio a las personas trabajadoras 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/la cedente y cesionario/a responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

## **ARTÍCULO 42 - FALTAS Y SANCIONES**

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

## **ARTÍCULO 43 - ÓRGANO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**

Las partes en representación de las personas trabajadoras 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.

## **ARTÍCULO 44 – DESCONEJÓN DIGITAL**

La desconexión digital en la empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono...etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad acordada con la empresa en función de su cargo.



## ARTÍCULO 45 – IGUALDAD

### **Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

#### a) Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

#### b) Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

#### c) Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.



d) Medidas de igualdad:

– Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine la legislación laboral.

– Las empresas están obligadas a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

**Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral**

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los/las representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los/las representantes de las personas trabajadoras contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.



## **Protección de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.**

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:

- derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 Y 902/2020 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece

## **Protección de la vida familiar**

- Riesgo en el embarazo
- Maternidad
- Lactancia



- Suspensión del contrato por maternidad o adopción
- Nacimientos prematuros
- Reducciones de jornada por guarda legal

## ARTÍCULO 46 – PROTOCOLO LGTBI

### ACCESO AL EMPLEO

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Cuestiones como la apariencia externa, sesgos inconscientes en el personal del equipo de reclutamiento/selección pueden perjudicar un proceso de selección y especialmente en el momento de la entrevista personal cuando la persona LGTBI puede mostrarse más vulnerable.

Todas las medidas que se negocien en este capítulo deberán orientarse a la formación en la materia de las personas que desempeñan entrevistas de acceso, procedimientos de selección objetivos, ofertas de empleo libres de estereotipos en lenguaje, imágenes...

#### Medidas ACCESO AL EMPLEO

- Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de mujeres en las empresas.

La RLPT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimiento utilizados para la selección y contratación.

Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción laboral de personas LGTBI especialmente a personas del colectivo de mayor vulnerabilidad como son las mujeres y personas transexuales.

Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.



## FORMACIÓN

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

### Medidas FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

Creación de un programa específico en el plan de formación de la empresa, destinado a la RLPT y a mandos intermedios y superiores y otras personas que puedan intervenir en la instrucción de una denuncia por acoso LGTBI.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Ser una persona LGTBI no predispone para el desempeño de ocupaciones y/o profesiones concretas, de la misma forma que no puede ser un escollo para la carrera profesional.

Todas las personas tienen derecho a la promoción a través del trabajo.

Todas las medidas que se negocien en este capítulo deberán orientarse a la formación en la materia de personas con equipos a cargo y especialmente que participen en procesos de promoción y criterios y procedimientos objetivos que garanticen el acceso de todas las personas en igualdad de condiciones.



## Medidas CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

-Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

-Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

-Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

-En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

-Formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

## LICENCIAS

Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

## ENTORNO LABORAL

La conciliación de la vida familiar y laboral está directamente relacionada con el reconocimiento de la diversidad familiar y afectiva y/o sexual. Es importante incorporar derechos que ayuden a visibilizar de manera natural y tenga en cuenta todas las realidades posibles.



## Medidas ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada *familia tradicional*.

Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

Permisos retribuidos de asistencia a consulta médica o para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo.

## FORMACIÓN

Las empresas integrarán en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

– En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.



## ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Garantizar un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las personas puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Medidas ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS
-----------------------------------------------------------

Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por LGTBIfobia como un riesgo para la salud.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## IGUALDAD

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad

Las partes suscriptoras de este acuerdo pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan a avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.



## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Este Convenio será de aplicación desde el momento de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC).

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Se acuerda que, en caso de modificación legislativa sobre jornada de trabajo, será convocada la Comisión Negociadora al fin de ajustar y regular dicho aspecto.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjera alguna modificación legislativa para la reducción de la jornada de trabajo que suponga una jornada efectiva inferior a la máxima prevista para cada año de vigencia en el artículo 26 del presente convenio colectivo, resultará de aplicación la que se desprenda de la citada modificación en los términos y plazos que correspondan.

## **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

Todas las personas trabajadoras encuadradas en la categoría profesional de Encargado/a de Establecimiento pasan a ser reconocidas como Jefe/a de Sucursal o Jefe/a de Almacén, al ser suprimida dicha categoría en este acuerdo.

## **DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA**

Referente a lo estipulado en el Artículo 19 sobre Plus de Actividad, y el Artículo 27 sobre Jornadas Especiales, serán de aplicación a partir del mes siguiente en que este convenio colectivo sea publicado en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC).

## **DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA**

En relación al día de Asuntos Propios estipulado en el Artículo 31 relativo a licencias retribuidas, dicho día de licencia será de aplicación a partir del 1 de enero de 2026, con el fin de no alterar la planificación derivada de la segregación de vacaciones recogida en el anterior Convenio Colectivo.

Asimismo será de aplicación a partir del 1 de enero de 2026 lo reflejado en el Artículo 27 relativo a la compensación de festivo que coincida en sábado.



## TABLAS SALARIALES

<i>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</i>	2025	2026	2027	2028	2029
<b>GRUPO I</b>					
<b>AREA I</b>					
JEFE/A DE PERSONAL O COMPRAS	1.756'76 €	1.809'46 €	1.863'75 €	1.919'66 €	1.977'25 €
JEFE/A DE SUCURSAL O ALMACEN	1.584'60 €	1.632'14 €	1.681'10 €	1.731'53 €	1.783'48 €
<b>AREA II</b>					
VIAJANTE	1.387'15 €	1.428'77 €	1.471'63 €	1.515'78 €	1.561'25 €
JEFE/A DE SECCIÓN O GRUPO	1.498'30 €	1.543'25 €	1.589'55 €	1.637'23 €	1.686'35 €
<b>AREA III</b>					
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.636'70 €	1.685'79 €	1.736'36 €	1.788'45 €	1.842'11 €
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	1.533'30 €	1.579'30 €	1.626'68 €	1.675'48 €	1.725'75 €
CONTABLE	1.387'15 €	1.428'77 €	1.471'63 €	1.515'78 €	1.561'25 €
CAJERO/A	1.387'15 €	1.428'77 €	1.471'63 €	1.515'78 €	1.561'25 €
<b>AREA IV</b>					
JEFE/A DE SECCIÓN O DE SERVICIOS	1.499'41 €	1.544'39 €	1.590'72 €	1.638'45 €	1.687'60 €
ESCAPARATISTA	1.533'30 €	1.579'30 €	1.626'68 €	1.675'48 €	1.725'75 €
CORTADOR/A	1.369'99 €	1.411'09 €	1.453'43 €	1.497'03 €	1.541'94 €
<b>GRUPO II</b>					
<b>AREA I</b>					
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.465'14 €	1.509'09 €	1.554'06 €	1.600'99 €	1.649'02 €
DEPENDIENTE/A	1.331'89 €	1.371'84 €	1.413'00 €	1.455'39 €	1.499'05 €
<b>AREA II</b>					
SECRETARIO/A	1.344'58 €	1.384'92 €	1.426'47 €	1.469'26 €	1.513'34 €
OFICIAL ADTVO Y OF. DE MÁQUINAS	1.331'89 €	1.371'84 €	1.413'00 €	1.455'39 €	1.499'05 €
<b>AREA III</b>					
PROFESIONAL OFICIO Y CONDUCTOR/A	1.214'86 €	1.251'30 €	1.288'84 €	1.327'50 €	1.367'33 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1.183'87 €	1.219'39 €	1.255'97 €	1.293'65 €	1.332'46 €
TELEFONISTA	1.112'95 €	1.146'34 €	1.180'73 €	1.216'15 €	1.252'64 €
<b>GRUPO III</b>					
<b>AREA I</b>					
AYUDANTE	1.107'62 €	1.140'85 €	1.175'07 €	1.210'32 €	1.246'63 €
<b>AREA II</b>					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.183'87 €	1.219'39 €	1.255'97 €	1.293'65 €	1.332'46 €
AUXILIAR DE CAJA	1.112'95 €	1.146'34 €	1.180'73 €	1.216'15 €	1.252'64 €
<b>AREA III</b>					
AYUDANTE DE CORTADOR/A	1.287'50 €	1.326'12 €	1.365'91 €	1.406'88 €	1.449'09 €
MOZO/A	1.107'62 €	1.140'85 €	1.175'07 €	1.210'32 €	1.246'63 €
<b>AREA IV</b>					
VIGILANTE	1.107'62 €	1.140'85 €	1.175'07 €	1.210'32 €	1.246'63 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.107'62 €	1.140'85 €	1.175'07 €	1.210'32 €	1.246'63 €
<b>GRUPO IV</b>					
ASPIRANTE DE 16 y 17 AÑOS	1.107'62 €	1.140'85 €	1.175'07 €	1.210'32 €	1.246'63 €
FORMACIÓN DE PRIMER AÑO	65% de categoría + 15% formación = 80% categoría				
FORMACIÓN DE SEGUNDO AÑO	85% de categoría + 15% formación = 100% categoría				