

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2022-2025, del sector de Comercio Textil, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 28 de marzo de 2023, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D^a. Manuela Pérez Astilleros, Secretaria del Jurado Arbitral Laboral de CLM, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través representantes de CC.OO y U.G.T.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo, para los años 2022-2025, del sector de Comercio Textil, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000085011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 19 de abril de 2023.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Capítulo 1:

Disposiciones Generales.

Artículo 1. Partes firmantes.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Ciudad Real y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Ciudad Real; y de otra parte, como representación empresarial, por la Federación de Empresarial de Ciudad Real (Fecir).

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Este convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de Comercio Textil y a todo el personal que preste sus servicios en ellas.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este convenio colectivo afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la Provincia de Ciudad Real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

La vigencia de este convenio colectivo será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prorrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto que tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 6. Unidad de lo pactado

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de Comercio Textil.

Artículo 7. Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de comercio y demás disposiciones legales vigentes.

Las partes se comprometen a incluir en el texto del convenio los compromisos que las centrales sindicales y la patronal Fecir, asuman en materia de negociación colectiva.

En materia relativas a contratos de trabajo (artículos 13 al 21); distribución de la jornada (artículo 54) jubilación (artículo 25) y cláusula de descuelgue (artículo 8), resultará de aplicación las disposiciones legislativas que se encuentren en vigor en cada momento.

Artículo 8. Cláusula de Inaplicación del convenio colectivo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. De acuerdo al artículo 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comisión Paritaria del convenio, que estará formada por 4 vocales nombrados por la parte empresarial y 4 nombrados por la parte sindical.

2. Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

a. Interpretación del convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo.

b. Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.

c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d. Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

e. Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f. La intervención legalmente prevista en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del convenio colectivo.

g. Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

h. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

i. Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo.

j. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

3. La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte legítima, mediante solicitud por escrito dirigido a la misma y, en el cual, se hará constar necesariamente el asunto objeto de la convocatoria y los puntos de controversia.

Artículo 10. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, nº 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de la clase trabajadora representada, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

Capítulo 2.

Contratación y Empleo.

Artículo 11. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan, serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por personal que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma.

Artículo 12. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para las distintas categorías, será el reflejado en las siguientes escalas:

- Grupo Profesional I, 3 meses.
- Grupo Profesional II, 2 meses.
- Grupo Profesional III, 1 mes.
- Grupo Profesional IV, 1 mes.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, sea cual sea la categoría profesional.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el personal haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo.

De los contratos de trabajo se facilitará una copia al personal trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia de un Delegado/a de Personal de la empresa, si así lo solicitase la plantilla.

Artículo 14. Estabilidad en el empleo. Contrato indefinido.

Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo, que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa y en consecuencia, recomiendan la contratación indefinida y la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad, de conformidad con la legislación que al respecto exista en vigor en cada momento.

Estabilidad en el empleo: Las empresas del sector garantizarán la estabilidad en el empleo, asumiendo el compromiso de alcanzar durante la vigencia del convenio y hasta la finalización del mismo los siguientes porcentajes de contratación indefinida o fija en sus plantillas:

- Hasta 30 personas trabajadoras: 50%.
- 31 a 50 personas trabajadoras: 65%.
- 50 personas trabajadoras en adelante: 75%.

Artículo 15. Contrato de fijo-discontinuo

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Contrato por circunstancias de la producción.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de diez meses en un periodo de doce meses.

Artículo 17. Contrato para la sustitución de una persona trabajadora.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores

Artículo 19. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de las personas trabajadoras será del 80% para el primer año, y del 90% para el segundo año de duración del contrato, respectivamente. Estos porcentajes salariales se calcularán sobre el salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 20. Contrato para la formación en alternancia.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

La retribución de las personas trabajadoras será del 80% para el primer año, y del 90% para el segundo año de duración del contrato, respectivamente. Estos porcentajes salariales se calcularán sobre el salario fijado en convenio para el personal que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. Cambio de empresario.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a la representación legal del personal de la empresa cedida.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento. Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio están a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo. El traslado, cuando proceda legalmente, se efectuará entre aquella plantilla que voluntariamente lo acepten. De no existir plantilla voluntaria se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los/as delegados/as de personal, mayor antigüedad (siempre que no suponga detrimento en la organización del trabajo), y mayores cargas familiares.

Cuando un empleado/a o trabajador/a se traslade de residencia eventualmente por orden de la empresa, percibirá además de su remuneración normal, un aumento del 100 por 100 sobre el salario o retribución que le corresponda por su categoría profesional.

Artículo 23. Despidos.

La empresa complementará la comunicación de cese al personal acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador

será visado, a petición de la persona trabajadora, en el momento de la firma, por un representante legal de los trabajadores en la empresa o representante sindical.

Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas, lo pondrá en conocimiento de los representantes, de la clase trabajadora, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario (entendiendo como persona física), el trabajador/a tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a tres meses de salario.

Artículo 24. Jubilación parcial y contrato de relevo.

El personal afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El/la trabajador/a que decida optar a una jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa, quedando esta obligada a aceptar dicha decisión realizando un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 3.

Cuestiones Sociales.

Artículo 25. Adaptación al puesto de trabajo.

Si la capacidad laboral de una persona trabajadora quedara limitada y, no le fuera reconocido un grado de Incapacidad Permanente de los que conforme al artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores llevan aparejado la extinción del contrato de trabajo, la empresa asignará la persona trabajadora a un puesto de trabajo más adecuado a su capacidad laboral, cuando exista dentro de la organización de la empresa.

Artículo 26. Complementos de I.T.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente del personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones obliga-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

torias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de 12 meses, aunque el/la trabajador/a haya sido sustituido.

Las empresas tendrán la obligación de complementar las IT mientras exista vínculo laboral con la persona trabajadora en la empresa.

Artículo 27. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza de seguro a favor de los trabajadores cuyos importes se encuentran regulados en los anexos II, III, IV Y V por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente, gran invalidez o fallecimiento. La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguro a cada uno del personal en plantilla.

Artículo 28. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la empresa abonará a los herederos legales del mismo, la cantidad correspondiente a dos mensualidades completas, con arreglo al salario del trabajador/a.

Artículo 29. Premios de vinculación y constancia.

La persona trabajadora que cese en la empresa con edades comprendidas entre 60 y 65 años, ambos inclusive, se le concederá una compensación económica cuya cuantía, será de dos mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a las mismas.

Además de la compensación señalada en el apartado anterior, los trabajadores/as que extingan su relación laboral con la empresa percibirán de sus respectivas empresas los complementos que después se indican, siendo condición indispensable tener en la empresa los años de servicio que igualmente se señalan:

- A los 60 años, con veinte de antigüedad en la empresa: Siete mensualidades.
- A los 61 años, con veinte de antigüedad en la empresa: Seis mensualidades.
- A los 62 años, con quince de antigüedad en la empresa: Cinco mensualidades.
- A los 63 años, con quince de antigüedad en la empresa: Cuatro mensualidades.
- A los 64 años, con diez años de antigüedad en la empresa: Tres mensualidades.

Artículo 30. Descuento en compras.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán establecer, por acuerdo con su plantilla, un sistema de descuento para facilitar la compra de los/as trabajadores/as en estos establecimientos.

Capítulo 4.

Salud Laboral, Igualdad, Formación.

Artículo 31. Salud Laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. Equipos de trabajo y medios de protección.

A todo el personal en plantilla comprendido en el presente convenio, a excepción de los que legalmente se determinen; se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas o diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y el trabajador/a en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 33. Vigilancia de la salud.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará el derecho de su personal a la vigilancia de su salud a través de una revisión médica anual, esta tendrá carácter voluntario para el trabajador, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo.

El resultado de la revisión será comunicado por escrito al trabajador/a. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

Artículo 34. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. A tal efecto se creará una Comisión de seguimiento integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores/as, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando las suspensiones por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

Las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en virtud de lo dispuesto en el Real decreto Ley 6/2019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 35. Prevención del acoso.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual 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 de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifesta-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

ción en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 36. Formación.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un permiso retribuido de hasta 30 horas al año para asistir a actividades formativas, debiendo existir la conformidad por parte de la empresa, y la formación debe tener vinculación con el sector de la actividad desempeñada.

Capítulo 5.

Derechos Sindicales.

Artículo 37. Representación de los trabajadores.

Se entenderá por representación sindical a los comités de empresa o Delegados/as de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 38. Organizaciones Sindicales.

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y la empresa.

La empresa respetará el derecho de toda la plantilla a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 39. Acción sindical, secciones sindicales y delegados/as sindicales

Las empresas pondrán a libre disposición de las Centrales Sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número del personal. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

A requerimiento de la plantilla afiliada a las Centrales Sindicales las Empresas descontarán de la nómina mensual de estos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente que será entregada o depositada colectivamente donde sea indicado por el personal o la Central Sindical interesada.

En las empresas de más de 10 personas trabajadoras, en la que se constituya una Sección Sindical siempre y cuando la Central Sindical en cuestión disponga de cinco o más afiliados/as, el representante tendrá derecho a veinte horas sindicales de carácter no retribuido.

Artículo 40. Cargos sindicales

Se estará a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 41. Comités de Empresa y delegados/as de personal.

El crédito de horas mensuales retribuidas establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, será de 40 horas para todos los/as delegados/as de personal y miembros de comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal, que hayan sido elegidos en la misma candidatura podrán acumular su crédito horario en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Capítulo 6.

Régimen Disciplinario.

Artículo 42. Graduación de las faltas.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurra la plantilla de acuerdo con La graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Toda falta cometida por la persona trabajadora, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

Artículo 43. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 44. Faltas graves.

Se consideraran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por el o por ella.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con el personal o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose, de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del personal legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/la subordinado/a.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no este motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 46. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

• Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 47. Prescripción de las faltas.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Capítulo 7.**Clasificación Profesional.****Artículo 48. Clasificación del personal.**

El personal afectado por este convenio se clasificará profesionalmente en áreas funcionales o departamentos y en grupos profesionales.

Artículo 49. Áreas funcionales.

1. Área funcional I. Administración: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal dedicado a las tareas administrativas y el departamento de recursos humanos.

2. Área funcional II. Ventas: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal que participe directamente en las ventas.

3. Área funcional III. Logística: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en la adquisición y almacenaje de las mercancías, así como el dedicado a la distribución de las mismas, ya sea al cliente, o a otros centros de la misma empresa.

4. Área funcional IV. Servicio Técnico: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en el diseño, instalación, montaje, reparación y mantenimiento de las mercancías o productos.

5. Área funcional V. Servicios Auxiliares: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que, sin participar directamente en las ventas, colabora en tareas de merchandising, colocación y exposición de las mismas, ya sea en escaparates, estanterías etc. También se incluye aquí el personal dedicado a tareas de mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

Artículo 50. Grupos Profesionales.**1. Grupo profesional I. Dirección.**

Formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a Titulado Universitario (Diplomado/a, Licenciado/a o equivalente) o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la Empresa, dirige, organiza, coordina, y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

El/la empleado/a ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la Empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado/a para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita, y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados/as, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad de sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

2. Grupo profesional II. El personal Técnico y de Coordinación.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Bachiller, Ciclo Formativo de Grado Superior o similares o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acre-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

ditada experiencia. Supervisa y coordina por definición los cometidos propios del Grupo Profesional de Nivel III con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante los solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Gestiona Recursos Humanos, realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir el comportamiento del personal del Grupo Profesional de Nivel III o de Nivel IV a su cargo hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que éstos/as desarrollan y ejerciendo, en caso de delegación, las funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general. Conoce e informa acerca de las normas de seguridad.

Sus acciones u omisiones afectan a bienes cuyo deterioro perjudica a una o varias unidades productivas y cuya incidencia económica es importante. Accede y emplea información relevante con consecuencias graves.

3. Grupo profesional III: Especialistas y Profesionales.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado Medio o similar o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el Grupo Profesional de Nivel IV, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

4. Grupo profesional IV. Inicial.

Formación teórica básica, equivalente como mínimo a Enseñanza Primaria o similar, o conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El/la trabajador/a recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un personal superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados, y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información neces-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

ria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige los conocimientos de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la Empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Artículo 51. Categorías Profesionales.

1. Categorías del Grupo Profesional I.

• Nivel Salarial 1.

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

• Nivel Salarial 2.

- Jefe/a de Departamento (Jefe/a de Personal, Jefe/a de Compras, Jefe/a de Ventas, Jefe/a de Administración): Es quien a las órdenes de un/a Director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del Departamento a su cargo.

- Supervisor/a (Encargado/a General): Es quien asume la dirección superior de varios establecimientos.

2. Categorías del Grupo Profesional II.

• Nivel Salarial 3.

- Jefe/a de Establecimiento (Encargado/a de establecimiento): Es quien está al frente de un establecimiento, coordinando el trabajo de equipo y responsabilizándose de la actividad diaria del mismo.

- Encargado/a de Logística (Jefe/a de Almacén): Es quien que está al cargo de un almacén, teniendo a su cargo la coordinación de las tareas de reposición, recepción, conservación y marcaje de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a clientes o a otros establecimientos de la empresa.

- Jefe/a de Sección Administrativa:

- Jefe/a de Sección Comercial (Dependiente Mayor, Jefe de Grupo): Es quien está al frente de una sección comercial con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.

- Técnico de administración (Contable):

• Nivel Salarial 4.

- Viajante: Es quien realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento. Se incluirán en esta categoría los/as trabajadores/as que trabajen bajo el sistema de preventa o autoventa.

- Jefe/a de Sección de Servicios: Es quien está al frente de una sección logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.

3. Categorías del Grupo Profesional III.

• Nivel Salarial 4.

- Oficial de Administración (Oficial 1ª): Es el/la trabajador/a que realiza trabajos administrativos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, elaboración de contabilidad, liquidación de seguros sociales y elaboración de nóminas etc.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- Dependiente/a A (Dependiente/a de 1ª): Es el/la trabajador/a encargado de realizar las ventas en establecimiento comercial, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras.

- Cajero/a: Es el/la trabajador/a responsable del cobro de las ventas al contado.

• Nivel Salarial 5.

- Dependiente/a B (Dependiente/a de 2ª):

- Especialista de Logística (Profesional de Oficio de 1ª): Es el/la trabajador/a que, en las instalaciones de un almacén, y con ayuda de los medios mecánicos adecuados (carretillas elevadoras, transpaletas eléctricas etc.) realiza las labores de recepción de mercancías, almacenaje de las mismas, preparación de pedidos y carga de los mismos. También se incluye a los/as trabajadores/as que, en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo por cuenta de la empresa, siendo responsable del buen estado del mismo.

- Especialista Técnico (Profesional de Oficio de 1ª, Cortador): Es el/la trabajador/a que realiza las labores de diseño, instalación, montaje, reparación y/o mantenimiento de los productos que vende la empresa.

- Especialista de Servicios (Profesional de Oficio de 1ª): Es el/la trabajador/a que, sin participar directamente en las ventas, realiza tareas destinadas a que los productos sean más atractivos a los clientes, como montaje de escaparates, organización de lineales etc. Se incluyen en esta categoría a los profesionales dedicados al mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa.

4. Categorías del Grupo Profesional IV.

• Nivel Salarial 6.

- Auxiliar de Administración (Auxiliar de administración):

- Auxiliar A de Logística (Profesional de Oficio de 2ª, Mozo):

- Auxiliar A Técnico (Profesional de Oficio de 2ª):

- Auxiliar A de Servicios (Profesional de Oficio de 2ª, Mozo, Limpiador):

- Auxiliar de caja:

• Nivel Salarial 7.

- Auxiliar B (Ayudantes):

• Nivel Salarial 8.

- Aprendiz:

Artículo 52. Ascensos.

1. Dentro del mismo grupo.

Los/as dependientes/as B, ascenderán a dependientes/as A, transcurrido un año en la categoría o 2 años en el sector del comercio Textil con la categoría de Dependiente/a B.

2. De un grupo a otro superior

El/la trabajador/a de un grupo profesional que haya ejercido funciones correspondientes a un grupo superior durante un periodo de seis meses en el plazo de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la nueva categoría profesional.

Capítulo 9.

Ordenación Del tiempo de trabajo.

Artículo 53: Jornada laboral anual y semanal.

La jornada laboral máxima para los/as trabajadores/as contratados a tiempo completo es de 1780 horas anuales. Dicha jornada se repartirá de modo que no se superen las 40 horas de trabajo semanales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Cuando la prestación de servicios se realice por un período de más de 5 horas continuadas, se tendrá derecho a un descanso de quince minutos como mínimo, que computará como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la jornada diaria se divida en dos periodos, entre ellos debe mediar un mínimo de 1 hora y un máximo de 4 horas.

Entre la terminación de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la otra deberán transcurrir como mínimo doce horas.

El descanso semanal será de dos días completos, disfrutándose como norma habitual el domingo, el día restante se disfrutará en cualquier día restante de la semana.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la mejora de la productividad en las empresas.

La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Artículo 54. Horarios especiales en fiestas y ferias.

Durante la vigencia del convenio colectivo y dentro de las fiestas patronales los/as trabajadores y trabajadoras del sector de Comercio Textil, disfrutarán hasta de 4 medias jornadas, debiéndose ser recuperadas por los/as trabajadores/as fuera de estas fechas. Estas serán fijadas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as.

Artículo 55. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fechas de disfrute de vacaciones de toda la plantilla de la empresa, así como las fiestas locales y nacionales y los descansos estipulados.

Las empresas expondrán antes del día 25 de cada mes un calendario laboral del mes siguiente, donde se hará constar, para cada trabajador.

- Días de trabajo, con horario de entrada y salida.
- Días de descanso semanal.
- Días de vacaciones.
- Días de compensación de festivos.

Artículo 56. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, de los cuales 21 se disfrutaran de manera ininterrumpida en los meses de abril a septiembre.

No obstante, mediante mutuo acuerdo, las vacaciones podrán fraccionarse a lo largo del año siempre que el trabajador disfrute 21 días dentro del periodo reseñado en el párrafo anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 57. Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

En situaciones excepcionales, determinadas por las condiciones de trabajo, podrán hacerse horas extras, sólo con carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de 2 al día, 10 al mes, y 80 al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación por parte del personal trabajador.

Artículo 58. Trabajo nocturno y trabajo a turnos.

Cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se computarán, a efecto de contabilizar el número de horas trabajadas como 1,25 horas (1 hora y 15 minutos).

Artículo 59. Trabajo en domingos y festivos.

Para el personal cuya contratación no se haya hecho específicamente para la prestación del trabajo en domingo, la prestación de trabajo en domingo o festivo se regirá por el siguiente sistema:

- La prestación de trabajo en tales días tendrá carácter voluntario, garantizándose la cobertura del servicio.

- En el caso de que no cubrieran las necesidades para la cobertura del trabajo en tales días mediante el sistema voluntario, el resto se cubrirá mediante asignación de los empleados necesarios en riguroso turno, repartiéndose equitativamente entre los mismos la prestación en domingos y festivos para garantizar la cobertura del servicio, respetando en todo caso las reducciones de jornada, concreción horario por guarda legal.

- El límite de domingos y festivos a trabajar será del 70%.

- Cada hora trabajada en domingo y festivo será tenida en cuenta como dos horas para el cómputo de la jornada realizada por el trabajador.

Artículo 60. Licencias y permisos.

El/la trabajador/a podrá ausentarse o faltar al trabajo, con derecho a remuneración y reserva del puesto de trabajo, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, por los motivos y durante el tiempo mínimo que señala a continuación:

a) Por matrimonio del trabajador/a, veinte días naturales.

b) Por nacimiento de hijo/a, tres días ampliables a cinco si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio en los progenitores por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo/a nacido/a.

c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y cónyuge, tres días naturales ampliables a cinco si existe un desplazamiento fuera de la residencia del trabajador/a.

El quinto día de desplazamiento para los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, estará condicionado a la distancia de 100 Km. desde la residencia del trabajador/trabajadora.

d) Por fallecimiento de los/as familiares que se citan en el apartado anterior, tres días naturales ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia del trabajador/a.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

e) Por matrimonio de padres, madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos o políticos el día de la celebración, que se ampliará a uno más si exige desplazamiento fuera de la provincia.

f) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

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

h) Por el tiempo necesario que precise el/la trabajador/a para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.

i) Por el tiempo indispensable para consulta médica en el sistema público de salud, debiendo de justificarlo el/la trabajador/a.

j) Tres días al año para atender asuntos propios, preavisando a la empresa con un mínimo de 5 días.

k) Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a los/as hijos/hijas menores de edad, previa justificación.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

Artículo 61. Permiso por nacimiento para la madre biológica y permiso para progenitor distinto de la madre biológica.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 62. Permiso para el cuidado del lactante.

Se podrá sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas equivaliendo a 20 días naturales.

Artículo 63. Flexibilidad por conciliación y reducción de jornada.

La plantilla afectada por este convenio que tengan a su cargo el cuidado y educación de menores de seis años, gozarán de un turno de trabajo adaptado al horario de guardería o centro de enseñanza donde acudan éstos. El tiempo a emplear con tal fin, que será el indispensable, se recuperará con posterioridad.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con incapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 64. Excedencias por cuidado de hijos y familiares.

Se estará a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. Excedencias voluntarias.

El/la trabajador/a que disfrute de una excedencia voluntaria de acuerdo con el artículo 46.2 del estatuto de los trabajadores tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante el periodo de un año, transcurrido este conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa de acuerdo con el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 66. Licencia sin sueldo.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta un mes de duración, este permiso sin sueldo sólo podrá disfrutarse una vez al año, deberá ser solicitada por el trabajador con una antelación mínima de un mes al comienzo de su disfrute y la empresa podrá negarla si otro trabajador de la misma sección ha solicitado esta excedencia con anterioridad para disfrutarla en las mismas fechas.

Artículo 67. Excedencia familiar especial.

Con motivo de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/as y cónyuge), el/la trabajador/a podrá solicitar de la empresa una excedencia familiar especial con reserva de puesto de trabajo de hasta cuatro meses de duración. En caso de que la evolución del familiar enfermo sea favorable, el/la trabajador/a podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes de que pase el periodo máximo de la excedencia, solicitándolo con siete días de antelación.

Capítulo 10.

Condiciones Económicas.

Artículo 68. Pago del salario.

El pago de las nóminas se efectuará mensualmente antes del día 5 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 50% del importe del salario y previa justificación de su necesidad, cuando el trabajador cuente con una antigüedad de 6 meses.

Artículo 69. Conceptos económicos.

La retribución del personal afectado por el presente convenio estará formada por Salario Base y Complementos

Artículo 70. Salario Base.

El Salario Base remunera el trabajo correspondiente a la categoría profesional y la jornada laboral de cada persona trabajadora, la cuantía del mismo se establece, en el Anexo de Condiciones Económicas, en la que se incluye la cantidad correspondiente a gratificaciones extraordinarias, por las condiciones establecidas en cada caso.

Artículo 71. Incrementos Salariales.

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio serán los siguientes:

- Año 2022 Una paga única de 100€ en proporción a la jornada y al periodo de tiempo de alta en la empresa durante el año 2022, no consolidable a tablas y por tanto, no revalorizable.
- Año 2023: Un incremento del 3,5% sobre las tablas del año 2021, en todos los conceptos económicos.
- Año 2024: Un incremento del 3% sobre las tablas del año 2023, en todos los conceptos económicos.
- Año 2025: Un incremento del 2,5% sobre las tablas del año 2024, en todos los conceptos económicos.

No opera clausula de revisión salarial conforme al IPC en ninguno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

Los atrasos, en el caso de que se produzcan, a que dan lugar estas nuevas retribuciones se abonarán por las empresas junto a la nómina correspondiente al mes siguiente a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 72. Complemento ad personam (antigüedad consolidada) y plus compensatorio.

Con fecha 1 de enero de 2000, quedó extinguido el complemento personal de antigüedad. Las cantidades que cada trabajador/a por éste concepto tuvieran devengadas se congelaron a fecha 31 de diciembre de 1999 como complemento "ad personam" no absorbible ni revalorizable a partir de esa fecha.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, percibirán un "plus compensatorio" substitutivo del concepto de antigüedad, con carácter cotizable, cuya cuantía se establece en el anexo de condiciones económicas.

Artículo 73. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más el complemento "ad personam" (antigüedad consolidada). Serán satisfechas respectivamente en la primera quincena de julio y el día 22 de diciembre.

Las empresas establecerán en favor del personal una paga de beneficios de modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menor en emolumentos que el trabajador/a perciba como consecuencia de la aplicación de este convenio.

Estas gratificaciones extraordinarias serán abonadas con independencia de los incentivos o porcentajes que se tengan estipulados sobre ventas u otros conceptos similares

Artículo 74. Complemento Lineal de convenio.

Este complemento se abonará completo a todos los/as trabajadores/as, aunque su contrato sea a tiempo parcial.

Este complemento sustituye al antiguo concepto de plus de transporte, y su cuantía es la que figura en el anexo de condiciones económicas.

Artículo 75. Complemento de puesto de trabajo. Gratificación por ornamentación de escaparates

El personal que no estando clasificado como escaparatista y realice no obstante con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, un plus del 10% del salario base de su categoría.

Artículo 76. Bolsa de vacaciones.

Los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio y organización del trabajo, no puedan disfrutar de las vacaciones anuales, dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización, una bolsa de vacaciones equivalente al 25% del salario base.

Artículo 78. Incentivos.

Las empresas, de acuerdo con la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, podrán establecer sistemas de incentivos para incrementar las retribuciones establecidas en este convenio

Artículo 79. Dietas por desplazamientos.

Cuando el/la trabajador/a tenga que desplazarse de su centro habitual de trabajo a iniciativa de la empresa percibirá en concepto de dieta las cantidades reflejadas en el anexo de condiciones económicas.

Artículo 80. Complemento por horas extraordinarias.

Estas horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100.

Artículo 81 Retribución de los contratos formativos.

- Contrato de formativo para la obtención de la práctica profesional.
 - Primer año: 80% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.
 - Segundo año: 90% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.
- Contrato de formación en alternancia.
 - Primer año: 80% del salario base, correspondiente sobre el salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Segundo año: 90% del salario base, correspondiente sobre el salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo

ANEXO I:

ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

GR. PROF.	ÁREAS FUNCIONALES					NIVEL SAL.
	Administración	Ventas	Logística	Servicio Técnico	Servicios Auxiliares	
I	Director (Director Gerente)					1
	Jefe/a de departamento (Jefe/a de personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas, Jefe/a de administración)					2
	Supervisor/a (Encargado/a general)					2
II		Jefe/a establecim. (Encargado establecim.)	Encargado/a de logística (Jefe/a de almacén)			3
	Técnico Administrat. (Contable)					3
	Jefe/a de sección	Jefe/a de sección (Jefe/a de grupo, Dependiente mayor)				3
		Viajante	Jefe/a de sección de servicio			4
III	Oficial administrat. (Oficial de 1ª)	Depend. A (Depend. de 1ª)			Cajero/a	4
		Depend. B (Depend. de 2ª)	Especialista (Profesional de oficio de 1ª)			5
				Especialista (Cortador)		5
IV	Auxiliar administ. (Auxiliar de administra.)		Auxiliar A (Profesional de oficio de 2ª)			6
			Auxiliar A (Mozo)			6
					Auxiliar A (Limpiador)	6
					Auxiliar de caja	6
			Auxiliar B (Ayudantes)			7
		Aprendiz			8	

ANEXO II

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Año 2022 (Un pago único de 100€ proporcional a la jornada y al tiempo de alta en la empresa durante el año 2022, no consolidable a tablas y no revalorizable).

Art.	CONCEPTO	CANTIDAD
71	SALARIO BASE	Por 12 Meses
	NIVEL SALARIAL 1	1.307,90 €
	NIVEL SALARIAL 2	1.217,96 €
	NIVEL SALARIAL 3	1.117,19 €
	NIVEL SALARIAL 4	1.092,74 €
	NIVEL SALARIAL 5	1.013,16 €
	NIVEL SALARIAL 6	941,64 €
	NIVEL SALARIAL 7	902,63 €
	NIVEL SALARIAL 8 *	823,05 €
73	Complemento ad personam (antigüedad consolidada)	La antigüedad que se tuviese a 31 de diciembre de 1999
	Plus compensatorio	64,67 €
74	Pagas extraordinarias (Verano y Navidad)	Salario base + Complemento ad personam
	Paga de beneficios	Salario base + todos los emolumentos
75	Complemento Lineal	31,76 €
76	Ornamentación de escaparates	10% del salario base
77	Bolsa de vacaciones	25% del salario base mensual.
78	Dieta completa	44,30 €
	Media Dieta	22,15 €
79	Horas extraordinarias	75% sobre el valor de la hora ordinaria

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

23	Compensación por cambio de residencia	100% del salario
28	Indemnización por accidente de trabajo	15.170,31 €
29	Ayuda por fallecimiento	2 mensualidades completas

*En cualquier caso, el salario anual no podrá ser inferior al SMI vigente.

ANEXO III

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Año 2023 (Incremento del 3,5% sobre todos los conceptos económicos).

Art.	CONCEPTO	CANTIDAD
71	SALARIO BASE	Por 12 Meses
	NIVEL SALARIAL 1	1.353,68€
	NIVEL SALARIAL 2	1.260,59€
	NIVEL SALARIAL 3	1.156,29€
	NIVEL SALARIAL 4	1.130,99€
	NIVEL SALARIAL 5	1.048,62€
	NIVEL SALARIAL 6	974,60€
	NIVEL SALARIAL 7	934,22€
	NIVEL SALARIAL 8 *	851,86€
73	Complemento ad personam (antigüedad consolidada)	La antigüedad que se tuviese a 31 de diciembre de 1999
	Plus compensatorio	66,93€
74	Pagas extraordinarias (Verano y Navidad)	Salario base + Complemento ad personam
	Paga de beneficios	Salario base + todos los emolumentos
75	Complemento Lineal	32,87€
76	Ornamentación de escaparates	10% del salario base
77	Bolsa de vacaciones	25% del salario base mensual.
78	Dieta completa	45,85 €
	Media Dieta	22,93€
79	Horas extraordinarias	75% sobre el valor de la hora ordinaria
23	Compensación por cambio de residencia	100% del salario
28	Indemnización por accidente de trabajo	15.701,27€
29	Ayuda por fallecimiento	2 mensualidades completas

*En cualquier caso, el salario anual no podrá ser inferior al SMI vigente.

ANEXO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Año 2024 (Incremento del 3% sobre todos los conceptos económicos).

Art.	CONCEPTO	CANTIDAD
71	SALARIO BASE	Por 12 Meses
	NIVEL SALARIAL 1	1.394,29 €
	NIVEL SALARIAL 2	1.298,41 €
	NIVEL SALARIAL 3	1.190,98 €
	NIVEL SALARIAL 4	1.164,92 €
	NIVEL SALARIAL 5	1.080,08 €
	NIVEL SALARIAL 6	1.003,84 €
	NIVEL SALARIAL 7	962,25 €
	NIVEL SALARIAL 8 *	877,41 €
73	Complemento ad personam (antigüedad consolidada)	La antigüedad que se tuviese a 31 de diciembre de 1999
	Plus compensatorio	68,94€
74	Pagas extraordinarias (Verano y Navidad)	Salario base + Complemento ad personam
	Paga de beneficios	Salario base + todos los emolumentos
75	Complemento Lineal	33,86€
76	Ornamentación de escaparates	10% del salario base
77	Bolsa de vacaciones	25% del salario base mensual.
78	Dieta completa	47,23€
	Media Dieta	23,61€
79	Horas extraordinarias	75% sobre el valor de la hora ordinaria
23	Compensación por cambio de residencia	100% del salario

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

28	Indemnización por accidente de trabajo	16.172,31€
29	Ayuda por fallecimiento	2 mensualidades completas

*En cualquier caso, el salario anual no podrá ser inferior al SMI vigente.

ANEXO V

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Año 2025 (Incremento del 2,5% sobre todos los conceptos económicos).

Art.	CONCEPTO	CANTIDAD
71	SALARIO BASE	Por 12 Meses
	NIVEL SALARIAL 1	1.429,14 €
	NIVEL SALARIAL 2	1.330,87 €
	NIVEL SALARIAL 3	1.220,75 €
	NIVEL SALARIAL 4	1.194,04 €
	NIVEL SALARIAL 5	1.107,08 €
	NIVEL SALARIAL 6	1.028,93 €
	NIVEL SALARIAL 7	986,30 €
	NIVEL SALARIAL 8 *	899,35 €
73	Complemento ad personam (antigüedad consolidada)	La antigüedad que se tuviese a 31 de diciembre de 1999
	Plus compensatorio	70,66€
74	Pagas extraordinarias (Verano y Navidad)	Salario base + Complemento ad personam
	Paga de beneficios	Salario base + todos los emolumentos
75	Complemento Lineal	34,70€
76	Ornamentación de escaparates	10% del salario base
77	Bolsa de vacaciones	25% del salario base mensual.
78	Dieta completa	48,41€
	Media Dieta	24,20€
79	Horas extraordinarias	75% sobre el valor de la hora ordinaria
23	Compensación por cambio de residencia	100% del salario
28	Indemnización por accidente de trabajo	16.576,62€
29	Ayuda por fallecimiento	2 mensualidades completas

*En cualquier caso, el salario anual no podrá ser inferior al SMI vigente.

Firmas ilegibles.

Anuncio número 1419

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>