

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo sectorial de COMERCIO VARIO 2016-2019 da provincia da Coruña*

Logo de constituirse a comisión negociadora do convenio colectivo sectorial de COMERCIO VARIO 2016-2019 da provincia da Coruña, (código de convenio número 15003955012002), subscríbese con data 29 de novembro de 2018 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscripción e publicación con data 5 decembro de 2018.

Con data 14 de xaneiro de 2019 achégase a lexitimación das partes logo do requirimento de data 27 de decembro de 2018.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG Núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG Núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a xefatura territorial de economía, emprego e industria da Coruña é competente para resolver a inscripción da prórroga e modificación parcial do convenio colectivo sectorial de COMERCIO VARIO 2016-2019 da provincia da Coruña e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da consellería de economía, emprego e industria (DOG Núm 18, de 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscripción do convenio colectivo sectorial de COMERCIO VARIO 2016-2019 da provincia da Coruña no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do convenio colectivo sectorial de COMERCIO VARIO 2016-2019 da provincia da Coruña ó Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 21 de xaneiro de 2019

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

## CONVENIO DE COMERCIO VARIO DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

### PREAMBULO

#### Determinación de las partes que lo conciertan:

Este Convenio colectivo lo conciertan, reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación suficiente derivada de los poderes o mandatos otorgados a cada una de las partes para tal efecto, las que a continuación se expresan:

- De un lado, en calidad de representación empresarial:

#### Asociación de Empresarios de Ópticas de la provincia de A Coruña:

Carmen Lázaro Viguera

Eduardo Eiroa Mene

#### Asociación de Empresarios de Comercio Textil de la provincia de A Coruña

Julia Pardo Lale

#### Federación Provincial de Comercio de A Coruña

Javier Ordura Monteagudo

#### Federación Unión Comercio Coruñesa

Adolfo López Cabrera

#### Confederación de Empresarios de La Coruña

Marina Graña Bermúdez

- De otro lado, en calidad de representación social:

#### UGT (representando al 30,28% del personal afectado por el convenio)

José Ramón Piñeiro Rodríguez

Emma Herrera Ínsua

#### CCOO (representando al 22,94% del personal afectado por el convenio)

Juan Zas Candame

Carmen García Iglesias

#### CIG (representando al 38,99% del personal afectado por el convenio)

Carmen Naveiro Bueno

Roberto Alonso Iglesias

### ARTÍCULO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas y el personal trabajador de la PROVINCIA DE A CORUÑA dedicadas al Comercio, dentro de las actividades de Comercio en cualquiera de sus modalidades (mayor, menor, etc.) de productos de material eléctrico, electrónico e informático, comercio de todo tipo de maquinaria, comercio de materiales de construcción, pinturas, barnices, material de saneamiento y material de decoración, comercio de máquinas, accesorios y útiles agrícolas, incluidos tractores, repuestos y accesorios de vehículos de motor, alquiler de maquinaria, accesorios y útiles agrícolas de vehículos a motor, comercio de relojes, joyería y platería, comercio de vehículos a motor, motocicletas ciclomotores, bicicletas, comercio de textil, comercio de piel y, en general, a todas aquellas empresas que dentro de la actividad del comercio no estén encuadradas en el ámbito funcional de otro Convenio de Sector o empresa y, siempre que estas condiciones superen globalmente las aquí pactadas.

### ARTÍCULO 2.-VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Una vez finalizada su vigencia, y en tanto se negocia un nuevo convenio colectivo, éste permanecerá ultravigente mientras no sea sustituido por otro.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con, al menos, un mes de antelación al término de su vigencia mediante las formalidades previstas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de falta de denuncia, el convenio se prorrogará de año en año, incrementándose las tablas salariales en el IPC real del año anterior.

### **ARTÍCULO 3.-COMISIÓN MIXTA.**

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, que tendrá su sede en Plaza Luis Seoane, torre 1, entreplanta, A Coruña CP 15008.

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por 3 vocales representantes de las centrales sindicales firmantes de este convenio (1 por cada central sindical) y 3 representantes de los empresarios afectados por el mismo.

La comisión será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión se celebrará en el plazo improrrogable de 10 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

- Interpretación del convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento del convenio.
- Facultad de conciliación previa de aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- Clasificación profesional.
- Resto de funciones establecidas a lo largo del articulado del convenio.

En el caso de discrepancias en el seno de la Comisión mixta, éstas podrán por acuerdo de las partes, ser sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el AGA.

### **ARTÍCULO 4.-JORNADA DE TRABAJO.**

A) Para Comercio textil se acuerda lo siguiente: La jornada máxima de trabajo queda establecida en 40 horas semanales de promedio en Cómputo anual. Si como consecuencia de alguna norma de carácter general y rango superior se decretase la reducción de jornada, se reducirá, en los términos que establezca dicha norma, la jornada establecida en el presente convenio.

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

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

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

El número de horas anuales de trabajo efectivo será de un máximo de 1.790 horas.

B) Para el resto de los sectores: Será de 40 horas a la semana con un cómputo anual máximo de 1790 horas.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales desde el lunes hasta las 14.00 horas del sábado, con carácter general.

La parte empresarial negociadora de este convenio, se reserva el derecho de hacer extensiva la jornada a las tardes del sábado, si las circunstancias del mercado lo hacen conveniente.

Las jornadas de los Sábados-Puente podrán sustituirse por otras horas de trabajo por acuerdo en cada empresa.

### **ARTÍCULO 5.-VACACIONES.**

Se acuerda lo siguiente:

a) Para comercio textil: el personal afectado por este convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, con la posibilidad de fraccionamiento no superior a dos períodos, salvo acuerdo entre trabajador/a y empresa.

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

El personal conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al comienzo del disfrute y, se anunciarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Se entiende que las personas trabajadoras estarán enteradas de tales fechas con la simple exposición de las mismas en el citado tablón de anuncios.

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

b) Para el resto del sector: se concederán 30 días naturales, de los cuales 15 días, como mínimo, tendrán que ser entre los meses de marzo a setiembre, ambos incluidos. De ser posible se disfrutará el período de vacaciones ininterrumpidamente en dichos meses.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Todo el personal tiene derecho a conocer la fecha del inicio con dos meses de antelación.

Las personas que disfruten de algún período de vacaciones entre el 31 de octubre y el 28 de marzo percibirán una gratificación de 12'02 euros.

#### **ARTÍCULO 6.-SALARIO HORA PROFESIONAL.**

Para su determinación se tendrán en cuenta los conceptos siguientes:

- A) Salario base.
- B) Las pagas extraordinarias de marzo, julio y navidad, en la medida que se pacte este convenio.
- C) El premio de antigüedad consolidada.
- D) Plus de permanencia en la empresa.
- E) Complementos personales

Los conceptos anteriores se refieren a la jornada establecida en éste convenio.

#### **ARTÍCULO 7.-SALARIO BASE.**

Los salarios base establecidos por cada grupo y nivel retributivo, por unidad de tiempo, son los que se recogen en el anexo I.

#### **ARTÍCULO 8.-ANTIGÜEDAD.**

Las cantidades que viniera percibiendo el personal en concepto de antigüedad a 31 DE DICIEMBRE de 1998 se denominarán "complemento personal por antigüedad consolidada", no siendo ni absorbibles ni compensables e incrementándose todos los años en la misma proporción que se incremente el salario base. Excepto para Comercio Textil y Comercio de Piel que será a 31 de diciembre de 2001. Para Comercio textil el Complemento de Antigüedad Inamovible (CAI) mantendrá el mismo régimen jurídico que hasta el momento tiene, o sea, la cuantía del CAI quedará congelada entre tanto el trabajador o trabajadora permanezca en la empresa.

#### **ARTÍCULO 9.-PLUS DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.**

A partir del 01 de enero de 1999, excepto para Comercio Textil y Comercio de Piel que será a partir de 1 de Enero de 2002, los trabajadores y trabajadoras percibirán durante los años 2016 y 2017 la cantidad de 17,56 euros al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa, durante el año 2018 la cantidad de 18,27 euros al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa y durante el año 2019 la cantidad de 18,64 euros al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa. La aplicación se llevará a cabo a partir del último tramo devengado en la modalidad de plus de antigüedad.

#### **ARTÍCULO 10.-HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Se abonarán con un 75% de incremento sobre la hora ordinaria, según la normativa vigente. Podrán compensarse con horas de descanso en la misma proporción.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador o trabajadora.

En los días de ventas especiales de diciembre, enero y julio se podrá prolongar la jornada en tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

Se considerarán horas estructurales las precisas en épocas punta de venta para la realización de inventario.

Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal, Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

#### **ARTÍCULO 11.- PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.**

El trabajo en domingos y festivos será voluntario por parte de las personas trabajadoras. Las empresas abonarán un complemento por cada domingo o festivo trabajado a jornada completa por importe 20 euros, o parte proporcional en función de la jornada.

El presente complemento no será percibido por las personas contratadas únicamente para trabajar en festivos o domingos.

#### **ARTÍCULO 12.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Se establecen tres pagas extraordinarias que se harán efectivas en los días laborales inmediatamente anteriores al 15 de julio, al 22 de diciembre y dentro del primer trimestre del año la correspondiente al mes de marzo.

Las tres se abonarán con una mensualidad de salario base, plus de permanencia en la empresa y del complemento personal por antigüedad consolidada, podrán prorratearse por mensualidades por acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras.

#### **ARTÍCULO 13.-PLUS DE TRANSPORTE.**

Este plus será percibido en todos aquellos casos en que la empresa no transporte al personal desde las inmediaciones de sus domicilios a sus respectivos centros de trabajo.

Asimismo, aún disponiendo de transporte propio, se deja a la libre voluntad de los trabajadores y trabajadoras utilizarlo o no, percibiendo el trabajador o trabajadora en este último caso el importe correspondiente al plus establecido, siendo la cuantía del citado plus la que figura en el anexo.

Para los años 2016 y 2017 el importe será de 99,56 euros al mes. Para el año 2018 el importe será de 103,59 al mes. Para el año 2019 el importe será de 105,66 euros al mes.

#### **ARTÍCULO 14.-PERÍODO DE PRUEBA.**

El ingreso de trabajadores y trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales. A saber:

- Grupos I y II: seis meses.
- Resto de los grupos: un mes

Durante este período tanto el trabajador o trabajadora como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

Los períodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y las empresas podrán, en consecuencia, proceder a la admisión del personal, con renuncia expresa, total o parcial a su utilización.

#### **ARTÍCULO 15.-CONTRATOS DE TRABAJO.**

El personal, atendiendo a su permanencia se clasificará en: fijo, temporal e interino.

El personal que no sea fijo deberá, necesariamente, suscribir contrato escrito de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre contratación laboral.

Contratos a tiempo parcial.- En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el trabajador o trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. El incumplimiento de este preaviso determinará la obligación de abonar dichas horas complementarias con el recargo del 75% establecido para las horas extraordinarias.

El personal con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo, frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo. A estos efectos, la empresa informará a los trabajadores y trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquello/as puedan formular sus solicitudes de incremento de jornada.

En los centros de trabajo con horario comercial continuado, es decir, que no cierren al mediodía, el personal con contrato a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 30 horas semanales tendrá jornada diaria continuada. En aquellos

centros de trabajo que cierren al mediodía, se establece la jornada diaria continuada para los trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 24 horas semanales.

Consolidación de horas complementarias en jornada ordinaria: Con el objetivo de que los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, que estén interesado/as, y vengán realizando horas complementarias, puedan ampliar su jornada semanal, se le reconoce el derecho a solicitar la consolidación como jornada del 50% de las horas complementarias realizadas, por motivos estructurales, de media en los últimos 15 meses, siempre que el/la trabajador/a haya realizado horas complementarias por dicha causa, al menos durante 12 meses en ese mismo periodo.

#### **ARTÍCULO 16.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 18 días, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.
- b) Dos días por asuntos propios, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo con la empresa.
- c) Nacimiento de hijo o hija, muerte o enfermedad del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. La duración de esta licencia será de hasta de cinco días, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador o trabajadora haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas éstas, la Dirección de la empresa que haya concedida la licencia, podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente.  
Un día por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en forma legal o convencional un tiempo determinado, se estará a lo que esta disponga.
- f) Por el tiempo establecido legal o convencionalmente para realizar funciones sindicales o de representación de personal.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- h) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, presentando y justificando cita y asistencia.
- i) Un día por boda de padres, hermanos e hijos, coincidente con la fecha de celebración del evento.
- j) Ocho horas al año para acompañamiento al médico de hijo/as menores de 15 años.

La condición de cónyuge será igual que la de pareja de hecho para el disfrute de las licencias establecidas en las letras c) y i).

#### **ARTÍCULO 17.-ROPAS DE TRABAJO.**

Las empresas entregarán a su personal, que lo debiera recibir al iniciar su trabajo, dos uniformes de trabajo y dos equipos de protección necesarios, de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Estas prendas serán renovadas a medida que el uso las deteriore, y en cualquier caso la empresa habrá de hacer entrega de dos nuevas cada año al iniciarse éste.

En las empresas donde se utilice uniforme por temporada la empresa hará entrega de dos uniformes nuevos por temporada.

#### **ARTÍCULO 18.-JUBILACIÓN.**

Los trabajadores y trabajadoras que así lo decidan, podrán acogerse a la jubilación parcial, teniendo flexibilidad en su aplicación en los términos de la legislación laboral vigente.

#### **ARTÍCULO 19.-SEGURO DE INVALIDEZ O MUERTE.**

Las Empresas suscribirán un seguro que cubra los siguientes riesgos, por accidente, durante las 24 horas del día:

Por Muerte o Invalidez Absoluta o Total ocasionada por accidente, 30.000,00 euros

Las Empresas que hayan contratado el correspondiente seguro con una compañía aseguradora no responderán, en ningún caso, del pago de las indemnizaciones por Accidente aquí pactada.

#### **ARTÍCULO 20.-CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO**

Los compromisos, tanto en materia salarial como en el resto, contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional, respetando en todo caso, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los convenios de empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo de acuerdo a los siguientes mecanismos:

1. Cuando concurren las citadas causas, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de trabajadores, legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87-1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá procederse, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41-4 del ET, a inaplicar en la empresa las siguientes condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y/o distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET

Se entiende que concurren causas económicas, cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la forma de organizar la producción.

Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuesto de ausencia de la representación legal de trabajadores en la empresa, esto/as podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41-4 del ET.

En todo caso, será necesaria la comunicación simultánea a la apertura del período de consultas, a la Comisión mixta de este Convenio colectivo, en el domicilio estipulado en el artículo 3 del mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de 1 año o del momento en que sea aplicable un nuevo convenio. Asimismo el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión mixta del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

2. Comisión mixta del convenio: En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión mixta del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde la recepción fehaciente de la discrepancia planteada.

3. Mecanismos del AGA: Cuando la Comisión mixta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solamente será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

A todos los mecanismos citados anteriormente se les aportará la siguiente documentación:

- Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los 3 últimos ejercicios, si la causa fuera económica. Si la causa no fuera económica, los medios de prueba pertinentes al caso.
- Plan de viabilidad o plan de medidas para el período en que se pretende la inaplicación del convenio, así como la forma de recuperación y/o aplicación de nuevo del convenio.

Lo/as representantes legales de lo/as trabajador/as, miembros de la Comisión mixta, y sus asesore/as, están obligado/as a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, sigilo profesional absoluto.

**ARTÍCULO 21.-CONTRATACIÓN EVENTUAL.**

Son trabajos eventuales aquellos admitidos para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

Los trabajadores y trabajadoras así contratados tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

El Contrato previsto en el Artículo 15.1 b) del E.T. podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 16.

**ARTÍCULO 22.-CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

Las Empresas de hasta 25 trabajadores/as se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total, de al menos, un 50%. No obstante, a efectos de establecer la plantilla total en las empresas de hasta 5 trabajadores/as se establecerá un cómputo de jornadas realizadas por el personal contratado bajo cualquier modalidad temporal de contratación dividido por el divisor 200.

Las empresas de más de 25 trabajadores/as se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total, de al menos, un 70%.

A petición de la Representación Legal de los Trabajadores, las Empresas entregarán por escrito a dicha Representación, semestralmente, la relación de trabajadores y trabajadoras con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos y ellas, la Comisión Paritaria podrá requerir a las empresas la misma información.

En cuanto al Fomento de la Contratación Indefinida se estará a lo regulado en la legislación vigente.

**ARTÍCULO 23.-MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

Será facultad de la empresa el traslado de personal a otro centro de trabajo de la empresa, siempre que se encuentre en municipios limítrofes o siempre que la distancia no supere los 35 Km. La empresa deberá abonar a estas personas la diferencia del precio del traslado desde su domicilio al nuevo centro de trabajo, si es que la hubiere. En el resto de los casos se estará a lo dispuesto en el E.T.

**ARTÍCULO 24.-ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

Sin perjuicio de las demás condiciones más favorables que estuviesen establecidas en las empresas, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las siguientes normas:

1) Las Empresas abonarán a los trabajadores y trabajadoras que se hallen en situación de baja por incapacidad temporal, y durante el tiempo que dure tal situación, los sueldos y jornales íntegro, sin descuento alguno, aún en el caso de sustitución del trabajador o trabajadora en situación de incapacidad temporal, excepción hecha de las deducciones para cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones, etc.; siempre que sean de carácter obligatoria.

2) Al personal que, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no tenga cumplido un período de cotización de 180 días, dentro de los cinco años anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicha período de cotización.

**ARTÍCULO 25.-JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.**

A los 64 años podrán hacer uso los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en la Disposición final 12-2 de la Ley 27/2011, de la jubilación especial con el 100% de los derechos pasivos, debiendo la empresa contratar en forma simultánea a personas en situación de desempleo debidamente registradas en la Oficina de Empleo por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto los que marca la normativa laboral vigente, con un período mínimo de duración de un año.

**ARTÍCULO 26.-DIETAS.**

La Dieta Completa será de 40 euros y la Media Dieta será de 15 euros, entrando en vigor en la fecha de publicación de este convenio colectivo, sin generar atrasos en ningún caso.

Tendrán derecho a percibir Dieta Completa el personal que haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual y Media Dieta el que haya de efectuar la Comida Principal fuera del lugar habitual, por realizar tareas fuera del centro de trabajo.

Las cantidades a percibir en concepto de dietas en ningún caso podrán superar el límite señalado en la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por cuanto se trata de una compensación de gastos, no constituyendo nunca una renta del trabajo.

**ARTÍCULO 27.-DERECHOS SINDICALES.**

Las empresas respetarán el derecho de las personas a sindicarse libremente.

Las personas afiliadas a un sindicato o asociación legalmente constituidos podrán distribuir información y recaudar cuotas fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa.

A requerimiento de las personas afiliadas a un sindicato, con incidencia superior al 15% de la plantilla del centro de trabajo, las empresas descontarán en la nómina del personal, el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado remitirá un escrito a la empresa en el que expresará la orden de descuento, la central a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la cantidad.

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

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras elegidos conforme a la normativa vigente dispondrán de un crédito de horas para el desarrollo de su actividad sindical.

Las horas retribuidas de los miembros del comité de empresa o delegados de empresa de más de 30 trabajadores podrán acumularse para ser disfrutadas por uno o varios entre ellos, sin rebasar el número total, y previo acuerdo de los interesados, notificado a la dirección de la empresa con ocho días de antelación al comienzo del mes de que se trate y no suponga alteración grave de régimen laboral de la misma.

#### **ARTÍCULO 28.-SALARIO Y GARANTÍAS SALARIALES.**

Las tablas salariales serán las reflejadas en el Anexo I.

El incremento salarial para el año 2016 supone un 1% respecto a las existentes el año anterior, sin generar atrasos de ningún tipo, publicándose exclusivamente a efectos informativos.

El incremento salarial para el año 2017 supone un 1% respecto al año anterior, sin generar atrasos de ningún tipo, publicándose exclusivamente a efectos informativos.

El incremento salarial para el año 2018 supone un 2% respecto al año anterior, a abonar desde el 1 de enero de 2018. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2018 supera el 2%, se abonará la diferencia respecto al incremento salarial pactado.

El incremento salarial para el año 2019 supone un 2% respecto al año anterior. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2019 supera el 2%, se abonará la diferencia respecto al incremento salarial pactado.

#### **ARTÍCULO 29.-ANTICIPOS.**

Los trabajadores y trabajadoras que perciban sus salarios en liquidación mensual, podrán percibir semanal o quincenalmente, anticipos por un importe igual a los salarios devengados.

#### **ARTÍCULO 30.-PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Aún estableciendo la clasificación profesional por grupos profesionales, con las equiparaciones reflejadas en la tabla del Anexo II, se acuerda mantener los siguientes esquemas de promoción profesional automática:

El/la Auxiliar Administrativo/a que tenga una antigüedad de cinco años en esta función, pasará automáticamente a la función de Oficial Administrativo, siempre que no exista personal con esa función en la Empresa.

Lo/as ayudantes de dependiente con un año de servicio en esta función dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la función de dependiente.

Lo/as mozo/as con un año de servicio en esta función dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la función de mozo/a especializado/a, debiendo seguir realizando las funciones de mozo/a.

#### **ARTÍCULO 31.-TRABAJOS DE SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL O NIVEL RETRIBUTIVO.**

En caso de que, por necesidades de la empresa, un trabajador o trabajadora hiciera trabajos de grupo superior o nivel retributivo superior, percibirá el salario correspondiente al mismo. Si pasados tres meses el personal siguiera realizando los mismos trabajos, podrá promover la pertinente reclamación ante la jurisdicción social.

Los trabajos de carga y descarga, así como el reparto de mercancías, se considerarán trabajo ordinario de las funciones de chóferes, mozos/as y dependientes/as, debiendo colaborar todos/as ellos/as en las mismas según determine la dirección de la empresa.

#### **ARTÍCULO 32.-CLÁUSULA DE ADHESIÓN AL AGA.**

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO, UGT, y CIG, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

**ARTÍCULO 33.-DERECHOS LINGÜÍSTICOS.**

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en el centro de trabajo por el uso del idioma gallego, teniendo pleno derecho a su uso. No obstante, si un cliente se dirige al trabajador o trabajadora en castellano el personal debe contestar en la misma lengua, si la conoce. De la misma manera si un cliente o clienta se comunica en gallego el personal contestará en la misma lengua, si la conoce.

**ARTÍCULO 34.-COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.**

El trabajo nocturno (desde las 22'00 horas hasta las 6'00 horas del día siguiente), tendrá la siguiente retribución específica: un 25% de incremento del salario base/hora.

**ARTÍCULO 35.-TRABAJO EN LAS TARDES DEL 24 Y 31 DE DICIEMBRE.**

Las horas ordinarias que se trabajen a partir de las 16:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán un recargo de 10 euros/hora efectiva trabajada.

**ARTÍCULO 36.-ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA.**

Las personas trabajadoras podrán acumular el permiso por lactancia, regulado en el artículo 37-4 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que sea a continuación de la baja por maternidad, por días completos y contabilizando en cada empresa el tiempo que supone la hora de lactancia.

**ARTÍCULO 37.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y, FAMILIAR PARA MENORES DE ENTRE 12 Y 14 AÑOS.**

Las personas trabajadoras con hijos/as desde los 12 hasta los 14 años podrán solicitar una nueva reducción de jornada, de entre un 15% y el 50% de la misma, acordando en todo caso un nuevo horario con la empresa conforme al sistema organizativo y de horarios de la empresa y las necesidades familiares de las personas trabajadoras.

**ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIAS ESPECIALES.**

**1.- Excedencia Especial de 3 a 6 meses con reserva del puesto de trabajo.** Las empresas concederán a las personas trabajadoras una excedencia especial de 3 a 6 meses con reserva del puesto de trabajo, con suspensión del contrato y cotización, pudiendo legalmente realizarse contratos de interinidad para suplir al personal en excedencia.

**2.- Excedencia Especial de verano.** Las empresas concederán una excedencia especial, con reserva del puesto de trabajo y suspensión del contrato y cotización y posibilidad de realizar contrato de interinidad para sustitución, desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto, a las personas trabajadoras por cuidado de hijo/as menores de 12 años, y que como mínimo debe solicitarse por 1 mes.

Para ambas excedencias se aplicará el tope del 50% de la plantilla que pueda disfrutarlas simultáneamente.

**ARTÍCULO 39.-CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

Las empresas con una plantilla de más de 50 personas, afectadas por este convenio, deberán tener como mínimo un 2% de personal discapacitado, o bien optar por aplicar las medidas alternativas que se recogen en la normativa laboral vigente.

**ARTÍCULO 40.- PÉRDIDA TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR.**

En el supuesto de que una trabajadora o trabajador, al menos con dos años de antigüedad en la empresa, realizando funciones propias de su puesto de trabajo, empleando vehículo propio o de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa procurará adaptarlo a un puesto compatible, si existiera, dentro de la organización de la empresa y durante el tiempo que dure la suspensión de dicho permiso.

En el supuesto de no existir puesto compatible, a la trabajadora o trabajador se le suspenderá el contrato de trabajo a todos los efectos, con derecho a la reincorporación al puesto que venía ocupando con anterioridad a la suspensión de su permiso de conducir, y una vez finalizada ésta, sin que ello suponga cargo salarial alguno para la empresa.

**ARTÍCULO 41.-PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO PSICOLÓGICO.****Definición.-**

1.- El acoso sexual es 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.

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

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3.- Acoso psicológico en el trabajo: para los efectos de lo establecido en el presente procedimiento, se considera acoso psicológico o moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral.

Se puede dirigir frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), contra un/a compañero/a de trabajo (acoso horizontal) o mismo contra una persona superior jerárquico (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar
- Persistencia en el tiempo
- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima

#### **Exclusiones.-**

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

#### **Medidas preventivas.-**

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

3.- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar o evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, internet, intranet, etc.).

#### **Procedimiento de actuación.-**

Se protegerá en todo momento la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciante y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, se designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento, en todo caso se entenderá que la persona encargada es aquella que la empresa designe.

El inicio de los procedimientos aquí descritos, tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima con la aportación de indicios suficientes.

A) Procedimiento informal: De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno entre:

- a. La persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa.
- b. La dirección de la empresa.
- c. Los/as representantes sindicales.

En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá por la dirección o responsable designado por la empresa, con la mayor brevedad posible, a advertir a la persona que ha sido acusada de cometer acoso, que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva y que interfiere en el trabajo, requiriéndole para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a la misma.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa.

B) Procedimiento formal: Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, la dirección de la empresa o de lo/as representantes sindicales.

En la denuncia quedará documentada la identificación de la persona víctima y de la persona que es acusada del acoso. Asimismo deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia, se procederá a abrir expediente informativo, en el cual el instructor será el responsable del tratamiento de estos casos. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver se establece un plazo máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador/a compartan espacio y/o tiempo laboral, si estas medidas fuesen posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de trabajo.

#### **Régimen disciplinario.-**

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades descritas en el presente protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

#### **Régimen de incompatibilidades.-**

En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante y denunciado/a) tuviese una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

#### **Protección de datos.-**

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y, si así lo solicita la víctima, la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

### **ARTÍCULO 42.-IGUALDAD EN EL TRABAJO.**

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los derechos de conciliación en materia de jornada laboral se respetarán para todo el personal, con independencia de sexo, antigüedad, tipo de jornada o contratación.

Las empresas con más de 250 trabajadoras y trabajadores deberán de elaborar un plan de igualdad de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente.

### **ARTÍCULO 43.-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

- Formación y crédito horario de las/os delegadas/os de prevención.

El presente apartado tiene como fundamento el desarrollo de las facultades que la negociación colectiva concede a la disposición adicional 7º del RD 39/1997 por lo que se aprueba el Reglamento del servicio de Prevención en la que se dice que "En la negociación colectiva podrán establecerse los criterios por los que se decida el tiempo y los medios de que dispondrán para lo desempeño de su actividad las/os trabajadoras/es designados por las empresas y las/os Delegadas/os de Prevención, en cuanto a planificación y formación y materia preventiva".

Así, se establece que en el supuesto de que la empresa no esté obligada y no opte por la constitución de un Servicio de Prevención propio o mancomunado, ni recurra a un servicio de prevención ajeno, y la excepción de aquellas empresas en que el empresario pueda asumir personalmente la actividad de prevención, las/os Delegadas/os de Prevención recibirán la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia que deberán adaptarse a la evolución de los riesgos y aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo empleado en el desempeño de sus funciones por las/os Delegadas/os de Prevención, como señala el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estará incluido en el crédito horario que le corresponda por su condición de representante legal de las/os trabajadoras/es.

— Formación general sobre prevención de riesgos laborales.

Tal y como especifica el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente e idónea en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desarrolle o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se centrará en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, se adaptará a la evolución de los riesgos y se repetirá periódicamente cuando sea necesario.

- Equipos de protección individual y su utilización.

Los equipos de protección individual necesarios se identificarán a partir de las evaluaciones de riesgos que se realicen en la empresa.

La empresa deberá proporcionar al personal equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

- Evaluación y salud de las/los trabajadoras/es:

Se estará a lo dispuesto en lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a su normativa de desarrollo.

Las empresas y las/os trabajadoras/es en materia de Seguridad y Salud laboral respetarán y cumplirán el establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los reglamentos que la desarrollan, permaneciendo en vigor el establecido en este artículo durante toda la vigencia de la citada Ley. Al mismo tiempo, el contenido del artículo sufrirá las modificaciones que a su vez afecten la Ley o a sus reglamentos.

#### **Cláusula adicional.**

Las partes firmantes del Convenio acuerdan reservar una serie de materias sobre las que se establece expresamente que sólo podrán ser modificadas o suprimidas con el acuerdo de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil y las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. Tales materias son las siguientes:

- Vacaciones.

- Jornada laboral.

- Antigüedad, en lo que se refiere al Complemento de Antigüedad Inamovible (CAI), que mantendrá el mismo régimen jurídico que hasta el momento tiene, o sea, la cuantía del CAI quedará congelada entre tanto el trabajador o trabajadora permanezca en la empresa.

ANEXO I							
TABLAS SALARIALES CONVENIO COMERCIO VARIO A CORUÑA							
AREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	FUNCIÓN	Salario base/mes año 2016 (a efectos informativos)	Salario base/mes año 2017 (a efectos informativos)	Salario base/mes AÑO 2018	Salario base/mes AÑO 2019
AREA FUNCIONAL 1ª (Administración, contabilidad y tesorería)	Grupo I	I	Director/a	1340,88	1354,29	1381,38	1409,01
		II	Encargado/a General	1315,72	1328,88	1355,46	1382,57
		III	Jefe/a de Personal	1232,31	1244,63	1269,52	1294,91
	Grupo II	III	Jefe/a de División	1232,31	1244,63	1269,52	1294,91
		III	Jefe/a de Administración	1232,31	1244,63	1269,52	1294,91
		III	Titulado/a Grado Superior	1232,31	1244,63	1269,52	1294,91
	Grupo III	IV	Titulado/a Grado Medio	1094,72	1105,67	1127,78	1150,34
		V	Jefe/a Grupo	1066,82	1077,49	1099,04	1121,02
		VI	Reponsable de Informática/ Jefe/a de Sección Administrativa	1041	1051,41	1072,44	1093,89
		VI	Contable	1041	1051,41	1072,44	1093,89
	Grupo IV	VI	Oficial Administrativo/a	1041	1051,41	1072,44	1093,89
		VII	Telefonista	971,09	980,8	1000,42	1020,43
		VIII	Auxiliar administrativo/a	956,03	965,59	984,9	1004,6
AREA FUNCIONAL 2ª (Mercantil, tareas venta y compra)	Grupo I	III	Jefe/a de Ventas	1232,31	1244,63	1269,52	1294,91
		III	Jefe/a de Compras	1232,31	1244,63	1269,52	1294,91
	Grupo II	IX	Jefe de Sucursal	1115,24	1126,39	1148,92	1171,9
		VI	Jefe/a de Sección Mercantil	1041	1051,41	1072,44	1093,89
		X	Encargado/a de Establecimiento	1028,4	1038,68	1059,45	1080,64
	Grupo III	VI	Cajero/a	1041	1051,41	1072,44	1093,89
		X	Dependiente/a Mayor	1028,4	1038,68	1059,45	1080,64
		X	Viajante	1028,4	1038,68	1059,45	1080,64
		XI	Dependiente/a	1023,72	1033,96	1054,64	1075,73
		XII	Ayudante Dependiente/a	936,78	946,15	965,07	984,37
XII	Auxiliar Caja	936,78	946,15	965,07	984,37		
AREA FUNCIONAL 3ª (Servicios de conservación y mantenimiento, logística y reparto)	Grupo I	IX	Jefe/a de Almacén	1115,24	1126,39	1148,92	1171,9
		VI	Jefe/a de sección Servicios	1041	1051,41	1072,44	1093,89
		VI	Maquinista - Operador/a	1041	1051,41	1072,44	1093,89
		XIII	Jefe/a de Taller	1028,4	1038,68	1059,45	1080,64
	Grupo II	XIII	Escaparatista	1105,98	1117,04	1139,38	1162,17
		XIII	Decorador/a	1105,98	1117,04	1139,38	1162,17
		XIII	Dibujante	1105,98	1117,04	1139,38	1162,17
	Grupo III	XI	Oficial/a 1ª	1023,72	1033,96	1054,64	1075,73
		XI	Conductor/a Camión	1023,72	1033,96	1054,64	1075,73
		XIV	Oficial/a 2ª	988,89	998,78	1018,76	1039,14
		XIV	Conductor/a	988,89	998,78	1018,76	1039,14
		XV	Mozo/a Especializado/a	971,09	980,8	1000,42	1020,43
		XV	Reponedor/a	971,09	980,8	1000,42	1020,43
		XV	Oficial/a 3ª	971,09	980,8	1000,42	1020,43
		XVI	Ayudante de escaparatista	971,09	980,8	1000,42	1020,43
		XVI	Mozo/a Almacén	936,78	946,15	965,07	984,37
XVI	Limpiador/a	936,78	946,15	965,07	984,37		