

 (Disposición en ultraactividad)

Version vigente de: 1/1/2009

## Convenio Colectivo del Comercio Textil de Bizkaia

---

Resolución de 1 de diciembre 2015. LEG 2015\7491

---

 CONSOLIDADA

### Comercio Textil. Convenio Colectivo del Comercio Textil de Bizkaia

#### Delegación Territorial Trabajo Bizkaia

BO. Bizkaia 23 diciembre 2015, núm. 246, [pág. 25932]. ; rect. BO. Bizkaia , núm. 149, [pág. 1]. (castellano) 

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Comercio Textil de Bizkaia (código de convenio número 48000595011982).

#### *Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

#### *Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el [artículo 90.2](#) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, [Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre](#) («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el [artículo 19.1.g](#) del [Decreto 191/2013, de 9 de abril](#) («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el [Decreto 9/2011, de 25 de enero](#) , («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el [Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo](#) («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los [artículos 85](#) , [88](#) , [89](#) y [90](#) de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, resuelvo:

#### **Primero.**

Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

#### **Segundo.**

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

## **Convenio Provincial de Comercio Textil de Bizkaia. Años 2009-2015**

### **CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación**

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

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las empresas de Comercio Textil de la provincia de Vizcaya, y en aquellas en que aun interviniendo otra u otras actividades, la textil sea la que predomine.

Regirá igualmente para todas aquellas empresas que, reuniendo tales condiciones, se establezcan en el futuro dentro de la vigencia del presente Convenio.

Se regirán por el presente Convenio, las relaciones laborales de todo el personal perteneciente a la plantilla de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, tanto si se realiza una función técnica o administrativa, como si sólo presta su esfuerzo físico o de atención de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal.

#### **Artículo 2. Vigencia**

El período de vigencia del presente Convenio será del 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2015, retrotrayéndose los efectos de los conceptos salariales al 1 de enero de cada año, considerándose denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2015.

Los efectos de los conceptos no salariales tendrán vigor a partir de la firma del presente Convenio.

#### **Artículo 2. BIS Vigencia provisional: 36 meses de ultra-actividad (2016-2018)**

Si existiera convenio colectivo de ámbito superior. En lo que afecta a la vigencia del convenio y teniendo en cuenta que el [artículo 86.1](#) del [ET](#) establece que corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios y que el artículo 86.3 establece que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio, a tales efectos exclusivamente se entenderá por ámbito superior la existencia de otro convenio colectivo, provincial o autonómico, de carácter estatutario del mismo ámbito funcional del convenio cuya vigencia finaliza.

En caso de inexistencia de ámbito superior transcurridos los 36 meses anteriores, y salvo que las partes negociadoras acuerden otra cosa, el convenio colectivo seguirá vigente, bien hasta que las partes firmen un nuevo convenio colectivo o bien hasta la existencia de otro convenio colectivo que puede denominarse de ámbito superior conforme a lo estipulado en el párrafo anterior.

#### **Artículo 3. Condiciones más beneficiosas**

Sin perjuicio de lo dispuesto legalmente, todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimos por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquel personal que viniese disfrutándolas.

## **CAPÍTULO II. Clasificación profesional**

### **Artículo 4. Clasificación del personal**

La clasificación del personal queda establecida, tal y como señala la Ordenanza de trabajo del Comercio en los términos aplicables conforme a la Disposición Transitoria, y de acuerdo con la actividad de las empresas y según las funciones específicas del personal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en los Anexos del presente Convenio.

## **CAPÍTULO III. Contratación**

### **Artículo 5.**

#### *Contrato para la formación*

a) El contrato para la formación se regulará conforme a lo dispuesto por la normativa vigente en cada momento.

b) La retribución de los contratos para la formación será la fijada en las tablas salariales del Convenio.

c) El número máximo de personas para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar, excluidos los minusválidos, no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

— Hasta cinco trabajadores: uno.

— De seis a 10 trabajadores: dos.

— De 11 a 25 trabajadores: tres.

— De 26 a 40 trabajadores: cuatro.

— De 41 a 50 trabajadores: cinco.

— De 51 a 100 trabajadores: ocho.

— De 101 a 250 trabajadores: 10 o el 8 por 100 de la plantilla.

— De 251 a 500 trabajadores: 20 o el 6 por 100 de la plantilla.

— Más de 500 trabajadores: 30 o el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar la plantilla del personal no se computará al vinculado a la empresa por un contrato para la formación.

d) No podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de mozo, personal de limpieza y auxiliar de caja, excepto que para los mismos se establezca el certificado de profesionalidad con los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

e) Si con carácter permanente, el contratado en formación y el ayudante realizarán

funciones de dependiente, se le retribuirá con el salario correspondiente a la categoría de dependiente.

#### *Contrato a tiempo parcial*

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores/as que presten sus servicios regularmente será de 20 horas de promedio semanales o de promedio en cómputo anual.

El trabajador/a podrá acordar una jornada inferior con el empresario si el motivo es la conciliación de la vida laboral y personal o por motivos formativos.

Se exceptúan de lo anterior: 1) el contrato de relevo; 2) los contratos para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo y 3) aquellos contratos a tiempo parcial que respondan a una necesidad puntual de carácter imprevisible de duración inferior a una semana.

Respecto del régimen de horas complementarias se establece que:

a) Las horas complementarias que se recogen en pacto específico no podrán superar el 45% de las horas ordinarias contratadas.

b) Las horas complementarias voluntarias no podrán exceder el 20% de las horas ordinarias contratadas.

c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el 30% de las horas complementarias efectivamente realizadas cada dos años, a partir de la firma del convenio colectivo.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas en la sustitución temporal de otros compañeros de trabajo por motivos tales como vacaciones, licencias, Incapacidad temporal y cualesquiera otras situaciones en las que se utilicen para sustituir temporalmente respecto a quienes existe obligación de reserva para la empresa.

La comisión Paritaria realizará un seguimiento de las novedades introducidas en el convenio colectivo con respecto al Contrato a tiempo parcial para analizar su funcionamiento en las empresas.

### **Artículo 6. Período de prueba**

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse un período de prueba de acuerdo con la siguiente escala:

a) Personal Técnico Titulado de grado medio, superior y director: 6 meses.

b) Resto de personal: 3 meses.

c) Aprendices: 1 mes.

Transcurrido el plazo referido, el personal pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo de prueba le será computado a efectos de antigüedad.

## **CAPÍTULO IV. Tiempo de trabajo. Descansos. Licencias y excedencias**

### **Artículo 7. Jornada laboral**

*Primero:* La jornada de trabajo anual efectiva en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo será de 1.735 hora anuales que equivalen a una media de 38 horas semanales en cómputo anual, siendo la jornada máxima semanal de 40 horas salvo pacto entre las partes.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, el personal librará los sábados a la tarde.

Salvo pacto en contrario, el personal librará 4 sábados al año.

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores a 4 horas diarias, no podrán fraccionarse.

*Segundo:* No obstante la jornada regulada en el apartado anterior, las empresas podrán también disponer de una bolsa de horas del 5% de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.

Podrán disponer de esta bolsa de horas las empresas que, cumpliendo con el [artículo 34.6](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#) y el artículo 16 del Convenio Colectivo, elaboren anualmente el calendario laboral en el mes de Enero, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 hora y 45 horas más de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.

c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

— Sobre los días laborables del calendario del trabajador.

— Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de la jornada máxima en cómputo anual.

La empresa y el trabajador podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de las 14 semanas siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

La presente regulación lo es sin perjuicio de los acuerdos sobre distribución irregular de jornada actualmente vigentes, que se respetarán en todos sus términos.

## **Artículo 8. Calendario laboral**

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los trabajadores/ras, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá, el horario de trabajo, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos en función de la jornada anual pactada y horario diario.

## **Artículo 9. Fiesta patronal**

Queda suprimida la de tal carácter, que venía celebrándose el día 4 de Octubre. En compensación de dicha fiesta, el personal dispondrá de un día de licencia retribuida que podrá disfrutar cuando lo desee, debiendo comunicarlo a la empresa al menos con 48 horas de antelación, pudiendo coincidir en su disfrute en el mismo día como máximo un 10% de la plantilla, entendiéndose esta limitación en empresas con plantilla de menos de 10 personas, en el sentido de que al menos sea una persona la que tendría derecho al disfrute.

Este día podrá ser agregado, por opción de los trabajadores/ras a las vacaciones pactadas en este Convenio.

## **Artículo 10. Vacaciones**

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Las vacaciones se comenzarán a disfrutar el primer día no festivo de la semana que no sea víspera de fiesta.

El período normal de vacaciones será de junio a septiembre. En caso de que por necesidad de la empresa no puedan disfrutarse la totalidad de las vacaciones en dichos períodos, se disfrutarán en los mismos necesariamente tres semanas, y el resto a voluntad de la empresa, estando obligada en este caso a conceder cinco días naturales más de vacaciones.

El período de disfrute de vacaciones será rotativo. La empresa estará obligada a publicar el calendario de las mismas con 3 meses de antelación; el calendario será hecho, de acuerdo con el personal, oídos los representantes legales.

Cuando el personal cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el período de suspensión del contrato de trabajo

previsto en el [artículo 48.4](#) y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se procederá conforme establece el Estatuto de los Trabajadores en su [artículo 38](#) .

## **Artículo 11. Licencias**

Las empresas obligadas por este Convenio, concederán a su personal las licencias retribuidas siguientes:

- a) 20 días en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) 6 días por fallecimiento del cónyuge o hijo/a. En estos días quedan incluidos el tiempo necesario para trámites oficiales, testamentaría, etc., siendo optativo del personal disponer los días de una sola vez o en días sueltos para resolver las necesidades derivadas de este hecho.
- c) 3 días en caso de nacimiento de hijo/a.
- d) 3 días en caso de fallecimiento de padres, y 2 días en caso de fallecimiento de padres políticos.
- e) 4 días en caso de fallecimiento de padres y padres políticos fuera de la provincia.
- f) 2 días en caso de fallecimiento de abuelos/as; nietos/as o hermanos/as.
- g) 4 días en caso de enfermedad o accidente graves con intervención quirúrgica por estas circunstancias de padres, hijos/as y cónyuge.
- h) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) 3 días en caso de enfermedad o accidente graves con hospitalización de padres, hijos/as y cónyuge.
- j) 2 días en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización e intervención quirúrgica por estas circunstancias, de suegros/as.
- k) 2 días en caso de enfermedad o accidente graves, hospitalización, o intervención quirúrgica de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as consanguíneos o afines.
- l) 1 día en caso de intervención quirúrgica no grave, es decir, que no requiera hospitalización, de padres o hijos/as y cónyuge.
- m) 1 día por cambio de domicilio.
- n) 1 día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge. Cuando por tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, el permiso se ampliará en 1 día más, y si es más de 200 kms. otro día adicional más.
- ñ) En el caso de matrimonio de familiares políticos y de hasta tercer grado de

consanguinidad, el personal dispondrá de 1 día de licencia no retribuida.

o) Por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, se tendrá derecho a licencia con sueldo, el tiempo indispensable, demostrada la indudable necesidad y justificándolo adecuadamente.

p) El permiso por lactancia establecido en el [artículo 37, apdo. 4](#) del Estatuto de los Trabajadores, consistente en 1 hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

q) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras p) y q), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/ra, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados o) y p) de este artículo serán resueltas conforme a la normativa vigente.

r) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. De conformidad con el [artículo 37.3 f\)](#) el mismo derecho se tendrá en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

s) El personal que esté realizando estudios en un Centro Oficial, tendrá garantizado los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que estos se celebren, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales.

t) Las empresas vendrán obligadas a facilitar el permiso necesario para realizar el examen de obtención del carné de conducir, sin que tenga la obligación a retribuirlos.

u) Se establece un permiso no retribuido de 15 días naturales, al personal que lo solicite, por motivos familiares graves, o asistencia a congresos o cursos.

## **Artículo 12. Excedencias**

1.

a) El personal con antigüedad en la empresa, de al menos 1 año, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

b) Si el período de excedencia que se solicitase fuera hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniere a sustituir al excedente.

Para poder optar a este derecho, la excedencia solicitada debe serlo por motivos familiares graves, estudios oficialmente reconocidos o cualquier causa importante para el personal.

2.

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2.º de este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/ra permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/ra tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## **CAPÍTULO IV. Régimen económico**

## **Artículo 13. Conceptos retributivos**

### *A. Conceptos salariales*

- I. Salario base de Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Retribuciones de Vacaciones.
- IV. Gratificaciones extraordinarias.

### *B. Conceptos extrasalariales*

- I. Plus familiar.
- II. Plus de distancia.
- III. Dietas, Viajes, Traslados.
- IV. Complemento I.T.
- V. Indemnización a la constancia.

## **Artículo 14. Salario**

El objetivo principal de las partes negociadoras con la firma del presente Capítulo es recuperar la vigencia estatutaria del Convenio Colectivo sectorial de Bizkaia de Comercio de Textil, en beneficio de los trabajadores y de las empresas del sector, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El no acuerdo desde el año 2009.
- b) Las distintas realidades afectadas por el convenio en función de distintos parámetros objetivos, como por ejemplo, la incidencia de los costes de personal en su facturación o de las pérdidas en sus cuentas anuales y en función de la incidencia que la crisis económica ha tenido en esas distintas realidades.
- c) Entendiendo las partes negociadoras el presente convenio sectorial como el método de trabajo más apropiado para un buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales.
- d) Y con el objetivo de que el mismo no dificulte la viabilidad económica de las empresas a partir de su firma, ni el mantenimiento del empleo o su recuperación si la coyuntura económica así lo permite.

Es por ello que el régimen económico negociado en este artículo constituye un todo orgánico e indivisible atendiendo a las distintos supuestos que contempla y únicamente tendrá efectos si se aplica en su integridad y si todos sus aspectos resultan aplicables a cada uno de tales supuestos.

Es precisamente esta regulación diferenciada en algunos aspectos la que da equilibrio al presente Capítulo, además de posibilitar la existencia de un Convenio Colectivo de carácter estatutario cuya negociación estaba bloqueada desde el año 2009.

Si por el contrario, alguno de los aspectos del Régimen Económico pactado se anulara en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo, este artículo quedará sin efecto en su totalidad y en ningún caso desplegarán efectos el resto de sus aspectos de una forma parcial o individualmente considerados, no siendo posible reclamar una parte de la regulación con base a la nulidad o anulabilidad de otra. En este sentido y a fin de no perjudicar a los trabajadores y a las empresas afectadas, el resto de las materias incluidas en el presente Convenio Colectivo seguirán vigentes, con excepción del último párrafo del artículo correspondiente a la Cláusula de Descuelgue (artículo 34).

Sin perjuicio de ello, las partes negociadoras estarán obligadas a renegociar el Régimen económico en su totalidad y mientras tanto seguirán vigentes con carácter estatutario las condiciones económicas del ejercicio 2008.

#### A. CONDICIONES ECONÓMICAS 2009-2014

Las condiciones económicas del referido período serán las siguientes:

El porcentaje en base al cual se pactan los apartados A.1. y A.2., se calculará conforme a un promedio de los ejercicios 2013 y 2014.

*A.1. Aquellas empresas cuyos gastos totales de personal (excluyéndose las indemnizaciones por despido cualquiera que fuera su causa) supongan más del 20% de los ingresos anuales por ventas*

En este supuesto, las tablas salariales vigentes durante el período 2009-2014 serán las últimas tablas publicadas correspondientes al año 2008 (Anexo I).

No obstante lo anterior, en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2014, percibirán por una sola vez y según los requisitos dispuestos en el presente apartado, un complemento salarial extraordinario no consolidable, cuantificándose su importe en un 12% con respecto al salario bruto anual de la tabla salarial del año 2008, del que se deducirán las cantidades a cuenta que haya podido percibir en dichos años el trabajador en su salario.

En la tabla salarial anexa aparecerá cuantificado el complemento a percibir en función de la clasificación profesional del empleado (Anexo I).

El citado complemento se regirá por las siguientes reglas:

a) Si la empresa y los trabajadores durante el período establecido en el párrafo anterior hubieran acordado una inaplicación temporal de la última tabla salarial vigente 2008, dicho período de inaplicación se descontará proporcionalmente del importe anterior para el cálculo del complemento como si los trabajadores no hubiera prestado servicios a tales efectos.

b) Su abono, una vez descontadas las cantidades a cuenta percibidas, se realizará de forma prorrateada a elección de la empresa, bien durante 24 mensualidades desde enero de 2015 hasta diciembre de 2016 en la nómina correspondiente de cada mes, bien de forma prorrateada en las 18 mensualidades siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

c) No obstante lo anterior, a fin de no perjudicar actualmente la viabilidad económica de las empresas, ni la estabilidad en el empleo de los trabajadores/as, aquellas empresas que, al menos, durante dos de los tres últimos años en el período 2012-2014, hubieran tenido

pérdidas económicas, no tendrán que abonar este complemento extraordinario, debiendo acreditar ante sus trabajadores la existencia de las mismas.

Las pérdidas económicas deberán suponer, al menos, un 0,5% sobre los ingresos anuales por ventas, sumándose a tales efectos las pérdidas económicas y la facturación de los años en negativo y obteniendo el porcentaje correspondiente.

En este supuesto, el no abono del complemento operará de forma automática, si bien la Comisión Paritaria podrá verificar si la empresa cumple con el supuesto pactado, si así lo solicitan los trabajadores.

A tal efecto, los trabajadores podrán solicitar de la empresa que presente las cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2012, 2013 y 2014 ante la Comisión Paritaria, que si verifica la inexistencia de las pérdidas exigidas podrá acordar el abono del complemento por parte de la empresa.

d) De la misma forma, tampoco tendrán que abonar dicho complemento aquellas empresas que en el período 2009-2014 hayan estado incursas en procedimiento concursal, lo que se acreditará con la documentación correspondiente. A tal efecto, los trabajadores podrán exigir de la empresa la presentación ante la Comisión Paritaria del auto judicial que declara el concurso.

e) En el supuesto de que alguna empresa, sumando todas las cantidades a cuenta percibidas durante el período referido, hubiera abonado una cantidad superior a lo que tiene que abonar como complemento, no procederá la devolución de cantidades.

f) La Comisión Mixta Paritaria del Convenio podrá también resolver sobre otros supuestos empresariales en los que el pago de dicho complemento, por motivos singulares o más complejos y no cumpliendo los supuestos de hecho contemplados en los apartados c) o d), puedan también verse afectados en su viabilidad económica o en su estabilidad laboral.

La empresa que considere que está en esta situación deberá solicitarlo a la Comisión dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En estos casos y a diferencia de los supuestos regulados en los apartados c) o d), el no abono del complemento no operará de forma automática y corresponderá a la Comisión determinar si procede o no el derecho al complemento citado, incluso si procede en una cuantía inferior a la acordada. Para ello, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión dispondrá de las facultades necesarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio colectivo con respecto a la posible inaplicación del mismo.

Los criterios generales que tendrá en cuenta la Comisión serán, entre otros, la reducción importante de los ingresos por ventas desde el año 2009 hasta la actualidad, el incremento sustancial de otros costes de la actividad en el mismo período aparte de los de personal, así como cualesquiera otros datos o circunstancias que se deduzcan de la documentación presentada por la empresa y de los que razonablemente se derive un riesgo para la viabilidad de su proyecto o para la estabilidad en el empleo.

En este sentido, la Comisión Paritaria estará autorizada para alcanzar acuerdos concretos que resuelvan sobre la gestión, interpretación y adecuación de lo regulado en este artículo a

las empresas que lo soliciten, debiendo resolver en función de los criterios generales acordados y sin que sus facultades se extiendan solo a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en este artículo, sino también a su desarrollo y adaptación a otros supuestos concretos en relación directa con la finalidad del artículo.

La Comisión Paritaria tendrá un plazo de 10 días para alcanzar el acuerdo sobre la no aplicación del complemento o su aplicación en menor cuantía.

El acuerdo se alcanzará por mayoría de cada parte, social y empresarial, según las mayorías establecidas en el Acta de constitución de la comisión paritaria.

En defecto de acuerdo conforme a las mayorías expuestas anteriormente, se acuerdan las siguientes reglas en aras a una solución satisfactoria de la solicitud planteada por la empresa en relación al abono del complemento:

— Si la empresa tuviera RLT y se alcanzara un acuerdo con dicha representación, dicho acuerdo vinculará a todas las partes integrantes de la comisión paritaria, que deberá hacerlo suyo.

— Si no hubiera RLT en la empresa, pero por Asamblea de trabajadores legalmente convocada se decida por mayoría aceptar una propuesta de la Dirección de la Empresa, el resultado de dicha Asamblea y la aceptación de la propuesta empresarial también vinculará a la comisión.

g) No obstante, la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por todas las organizaciones presentes en la Comisión negociadora conforme a su representatividad en la mesa negociadora, se constituirá a la firma del mismo, indicándose entre otros aspectos su sede, el procedimiento de actuación, el régimen de adopción de acuerdos y las reglas de funcionamiento.

*A.2. Aquellas empresas cuyos gastos totales de personal (excluyéndose las indemnizaciones por despido cualquiera que fuera su causa) supongan un porcentaje del 20% de los ingresos anuales por ventas o inferior*

Las empresas que estén en esta situación aplicarán las siguientes tablas durante los ejercicios 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año:

— 2009: se pacta un incremento sobre las tablas del 2008 equivalente al IPC estatal del 2008, cuyo resultado es 1,4%.

— 2010: se pacta un incremento sobre las tablas del 2009 del IPC estatal del 2009, cuyo resultado es 0,8%.

— 2011: se pacta un incremento salarial sobre las tablas del 2010 del 2%.

— 2012: se pacta un incremento salarial sobre las tablas del 2011 del 2%.

— 2013: se pacta un incremento salarial sobre las tablas del 2012 del 1,5%.

— 2014: se pacta un incremento salarial sobre las tablas del 2013 del 0,3%.

— 2015: se aplicará el IPC más 1 punto, cuyo resultado es 0%.

Las tablas salariales resultantes son las que constan en el Anexo II.

Los incrementos salariales pactados tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de cada uno de los años, generándose el derecho a los atrasos correspondientes en cada uno de los ejercicios. Las empresas deberán hacer efectivos dichos atrasos en el plazo máximo de tres meses a contar desde la publicación del convenio.

En el supuesto de que alguna empresa hubiera abonado cantidades por encima de las resultantes de la aplicación de las tablas salariales, no procederá la devolución de cantidades.

Al igual que en el apartado anterior (A.1) en relación al abono del complemento, aquellas empresas que, al menos, durante dos de los tres últimos años en el período 2012-2014 hubieran tenido pérdidas económicas, no tendrán que aplicar tales tablas con efectos retroactivos, aplicándose durante el período referido la tabla correspondiente al año 2008, debiendo acreditar ante sus trabajadores la existencia de las mismas. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el apartado B.

En este caso, las pérdidas económicas deberán ser al menos del 1% de los ingresos anuales por ventas, sumándose a tales efectos las pérdidas económicas y los ingresos por ventas de los ejercicios en negativo y obteniendo el porcentaje resultante.

La Comisión Paritaria podrá verificar que la empresa cumple con el supuesto pactado en los mismos términos pactados en el apartado anterior.

De la misma forma, tampoco tendrán que aplicar tales tablas aquellas empresas incluidas en este apartado que en el período 2009-2014 hayan estado incursas en procedimiento concursal, lo que se acreditará con la documentación correspondiente. A tal efecto, los trabajadores podrán exigir de la empresa la presentación ante la Comisión Paritaria del auto judicial que declara el concurso.

## B. CONDICIONES ECONÓMICAS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2015

Las tablas salariales negociadas para su aplicación a partir del 1 de enero de 2015 de la forma que se expone a continuación, son el resultado de incrementar los porcentajes del apartado A.2 a las del ejercicio 2008, si bien a fin de no perjudicar la viabilidad económica de las empresas, ni la estabilidad en el empleo de los trabajadores/ as y de facilitar la recuperación de la vigencia estatutaria del presente Convenio decaído el 30 de septiembre de 2013 conforme al [artículo 86.3](#) del Estatuto de los Trabajadores, dicha aplicación se realizará de la siguiente forma:

1) Aquellas empresas cuyos gastos totales de personal (excluyéndose las indemnizaciones por despido cualquiera que fuera su causa) supongan un porcentaje del 20% de los ingresos anuales por ventas o inferior, calculado conforme a un promedio de los ejercicios 2013 y 2014, abonarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2015 las tablas del Anexo III.

2) Aquellas empresas en las que el coste de personal sobre los ingresos por ventas supongan un porcentaje superior, calculado de la misma forma, lo harán de forma gradual conforme a las tablas que figuran en el Anexo IV y que se han configurado con carácter provisional a partir del 1 de enero de 2015 hasta el 30 de junio de 2017, a razón de:

— Un 3% sobre la tabla salarial del ejercicio 2008 con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2015.

— Un 2% a incrementar con efectos desde el 1 de enero de 2016, aplicado a la tabla provisional anterior.

— Un 2% a incrementar con efectos desde el 1 de octubre de 2016, aplicado a la tabla provisional vigente hasta el 30 de septiembre de 2016.

— Y finalmente desde el 1 de julio de 2017 momento en el que se aplicará la misma tabla del Anexo III (Ver Anexo V).

— Todo ello, sin perjuicio de las condiciones económicas que puedan negociarse en el siguiente convenio a partir de 1 de enero de 2016 una vez denunciado el presente convenio.

No obstante lo anterior, a partir del 1 de enero de 2015 las empresas que trabajen en régimen de turnos abonarán a los trabajadores que presten servicios efectivamente en dicho régimen, un plus por hora trabajada de 6 euros por cada hora trabajada a partir de las 20:30 horas si la jornada se prolonga más de esa hora, o parte proporcional correspondiente a cada fracción de hora.

Igualmente y de conformidad con lo establecido en el [artículo 85.3 apartado e\)](#) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de las facultades necesarias para la vigilancia del cumplimiento y aplicación de las tablas salariales configuradas en los Anexos III y IV, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio colectivo con respecto a la posible inaplicación del mismo.

## **Artículo 15. Garantía de incremento salarial**

La garantía de incremento salarial para todo el personal afectado por la misma será la establecida en la columna correspondiente de los Anexos I, II, III y IV, establecida en función de que los gastos totales de personal de las empresas superen o no el porcentaje del 20% de los ingresos anuales por ventas según lo dispuesto en el artículo anterior.

Dicha columna refleja el incremento mínimo resultante de un año a otro al aplicar los incrementos salariales pactados en este Convenio, según lo dispuesto en el artículo anterior:

— Empresas grupo A.1: A todos los trabajadores afectados, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años 2015, 2016 y 2017, respecto del salario percibido según las tablas salariales de los años respectivamente precedentes (2014, 2015 y 2016), el incremento mínimo anual establecido en la columna señalada.

— Empresas grupo A.2: A todos los trabajadores afectados, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015, respecto del salario percibido según las tablas salariales de los años respectivamente precedentes (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014), el incremento mínimo anual establecido en la columna señalada.

## **Artículo 16. Antigüedad**

El plus de antigüedad para el personal, se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se pagará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios que pueda acumular el trabajador es ilimitado.
- c) La cuantía del cuatrienio, se establece en el 5% sobre el salario base del Convenio de su categoría profesional.
- d) El personal percibirá la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por el plus de antigüedad de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.
- e) La antigüedad se computará desde el ingreso del personal en la empresa.

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

1. Salario base de Convenio.
2. Antigüedad.
3. Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras.

## **Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias**

Las empresas abonarán, al personal afectado por el Convenio, tres gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en una mensualidad más antigüedad cada una de ellas, que se harán efectivas el 15 de marzo, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

## **Artículo 18. Plus de nocturnidad**

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 6:00 horas percibirá un plus salarial de 105,51 euros mensuales en 2009, 106,35 euros en 2010, 108,48 euros en 2011, 110,65 euros en 2012, 112,30 euros en 2013, 112,64 euros en 2014 y en 2015 para las empresas del Grupo A.2 y de 104,05 euros para las empresas del Grupo A.1 en el período 2008-2014 y de 107,17 euros desde el 1 de enero de 2015.

Para las empresas correspondientes al Grupo A.1 dicha cantidad se actualizará conforme a lo establecido en el artículo 14, a 109,31 euros mensuales desde el 1 de enero de 2016; 111,50 euros desde el 1 de octubre de 2016 y finalmente desde el 1 de julio de 2017, 112,64 euros.

Todo lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22:00 a 6:00 horas) se incorporará automáticamente ese nuevo horario al artículo.

## **Artículo 19. Plus de distancia**

En compensación de los gastos ocasionados por el personal en la utilización de medios de

transportes públicos para acudir al trabajo, las empresas, abonarán su importe íntegro, estando obligadas a hacerlo, siempre y cuando el personal viva en un radio de más de 2 kilómetros del centro de trabajo, tomándose para ello la vía más corta desde el límite del casco de la población de residencia del personal, fijada por el Ayuntamiento respectivo. La compensación se aplicará a cuatro viajes, cuando se realicen por día de trabajo, siempre que se utilice autobús o tren.

## Artículo 20. Complemento por incapacidad temporal

En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias (incluidas pagas extraordinarias), hasta que el personal reciba íntegro el importe de sus retribuciones hasta el límite de 18 meses.

## Artículo 21. Dietas y viajes

El personal que viaje ocasionalmente fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone en concepto de dieta:

### Empresas del Grupo A.2

	2015
<b>Comida</b>	<b>12,23</b>
<b>Cena</b>	<b>8,94</b>
<b>Dormir</b>	<b>20,86</b>
<b>Día completo</b>	<b>42,04</b>

### Empresas del grupo A.1

	2015	2016	1/10/2016-30/06/2017	A partir 1/7/2017
<b>Comida</b>	<b>11,64</b>	<b>11,87</b>	<b>12,11</b>	<b>12,23</b>
<b>Cena</b>	<b>8,51</b>	<b>8,68</b>	<b>8,85</b>	<b>8,94</b>
<b>Dormir</b>	<b>19,85</b>	<b>20,25</b>	<b>20,66</b>	<b>20,86</b>
<b>Día completo</b>	<b>39,99</b>	<b>40,79</b>	<b>41,61</b>	<b>42,04</b>

## Artículo 22. Traslado de empresa

En el caso de que se diera traslado del centro de trabajo a distinta localidad, y se aleje al personal de su domicilio habitual, quedarán salvaguardados sus intereses, fundamentalmente en lo concerniente a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose para esta última la cantidad de 7,63 euros en 2015; para las empresas del Grupo A.2 y de las siguientes cuantías para las empresas del Grupo A.1; en 2015 7,26 euros, 7,41 euros desde el 1 de enero de 2016; 7,56 euros desde el 1 de octubre de 2016 y finalmente desde el 1 de julio de 2017; 7,63 euros.

## Artículo 23. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica se efectuará con arreglo a los supuestos y procedimiento establecido en el [artículo 40](#) del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

La compensación por gastos a que hace referencia el [apartado 1, párrafo 4.º del artículo 40](#) del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya, comprenderá:

— Gastos de traslado: Se considerarán tales los de transporte de familiares que convivan con el personal trasladado y mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.

— Ayuda a vivienda: La empresa facilitará al personal vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonándole la diferencia justificada de renta en más, si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo y en el caso de que la vivienda fuese de su propiedad se calculará el valor en renta que corresponda para proceder de la forma indicada anteriormente.

## **CAPÍTULO V. Derechos asistenciales**

### **Artículo 24. Compras**

Al personal que realice compras en su centro de trabajo o en otro de la misma empresa, para su uso personal, cónyuge, hijos menores o incapacitados, las ventas se le harán a costo más un 25%, con un tope de compras anuales de 1.839,44 euros en 2015 para las empresas del Grupo A.2 y de las siguientes cuantías para las empresas del Grupo A.1; en 2015 1.750,07 euros, 1.785,07 euros desde el 1 de enero de 2016; 1.820,77 euros desde el 1 de octubre de 2016 y finalmente desde el 1 de julio de 2017 1.839,44 euros.

Las empresas que tengan a la venta tapicerías, alfombras y moquetas, se les aplicará a estos productos otros 1.768,68 euros en 2015 para las empresas del Grupo A.2 y de las siguientes cuantías para las empresas del Grupo A.1; en 2015 1.682,75 euros, 1.716,41 euros desde el 1 de enero de 2016; 1.750,74 euros desde el 1 de octubre de 2016 y finalmente desde el 1 de julio de 2017 1.768,68 euros.

### **Artículo 25. Ropa de trabajo**

Cuando la empresa exija al personal un determinado tipo de vestido o calzado, incluso chaqueta y corbata, vendrá obligada a facilitar las prendas adecuadas, en número de dos al año y no serán obligatorias mientras no sean suministradas por las empresas. Se facilitará zapatos a los cobradores.

## **CAPÍTULO VI. Formación**

### **Artículo 26. Formación continua**

Las partes firmantes del Convenio se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la C.A.P.V. de 28 de septiembre de 1995, en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores del sector.

## **CAPÍTULO VII. Prevención de riesgos laborales**

### **Artículo 27. Seguridad y salud laborales**

*Primero:* Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengán determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la C.A.P.V. de 11 de diciembre de 1997.

*Segundo:* Las empresas al realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto, debiendo acomodarse en su caso o las guías técnicas que pudieran aprobarse por Osalan.

Asimismo las empresas en dicha evaluación y previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

## **Artículo 28. Revisión médica**

Las empresas están obligadas a realizar una revisión médica, una vez al año, a todo su personal.

## **CAPÍTULO VIII. Derechos de representación de los trabajadores**

### **Artículo 29. Garantías sindicales**

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de 25 horas mensuales abonables, para asuntos sindicales. Se podrán ampliar a 5 horas más mensuales, para casos muy excepcionales (Convenios, Congresos), previa justificación y avisando a la empresa con una antelación de 24 horas. Para las demás garantías, se remitirá a la legislación vigente en cada caso.

## **CAPÍTULO IX. Indemnizaciones**

### **Artículo 30. Indemnización a la constancia**

Los trabajadores/as que cuenten con una prestación de servicios en la empresa superior a 20 años y que cesen plenamente en la misma por causa de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa las abone en razón de su vinculación continuada a la misma una indemnización a la constancia cuyo importe será de 15 pagas

para los que cesen al cumplir entre 60 y 64 años de edad y de 12 al cumplir los 65 años.

El pago de la indemnización a la constancia se calculará de acuerdo con la tablas específicas de los Anexo VI y VII del convenio, incrementada con la antigüedad.

### **Artículo 31. Premio de permanencia en la empresa**

Las empresas afectadas por este Convenio concederán un premio de permanencia en la empresa al personal en las siguientes cuantías:

#### **Empresas del Grupo A.2**

	<b>2015</b>
<b>Al de 15 años</b>	<b>302,40</b>
<b>Al de 25 años</b>	<b>448,30</b>
<b>Al de 40 años</b>	<b>702,07</b>

#### **Empresas del grupo A.1**

	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>1/10/2016-30/06/2017</b>	<b>A partir 1/7/2017</b>
<b>Al de 15 años</b>	<b>287,71</b>	<b>293,46</b>	<b>299,33</b>	<b>302,40</b>
<b>Al de 25 años</b>	<b>426,52</b>	<b>435,05</b>	<b>443,75</b>	<b>448,30</b>
<b>Al de 40 años</b>	<b>667,96</b>	<b>681,32</b>	<b>694,95</b>	<b>702,07</b>

Conforme a lo establecido en el artículo 14 si alguno de los aspectos regulados en el presente artículo o en los artículos 30, 24, 22, 21 o 18 se anulara en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo, el artículo quedará sin efecto en su totalidad, las partes negociadoras estarán obligadas a renegociarlo y mientras tanto seguirán vigentes con carácter estatutario los importes correspondientes al ejercicio 2008.

## **CAPÍTULO X. Faltas y sanciones laborales**

### **Artículo 32. Régimen disciplinario**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### **1. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves

perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

1.2. 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 hacerlo efectuado.

1.3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

1.4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

1.5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta sea considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.

1.7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

1.8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

1.9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2.2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de 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 incluidas las de prevención y seguridad en el 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 de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.

2.3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

2.4. Simular la presencia de otro trabajador/ra, fichando o firmando por él/ella.

2.5. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

2.6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

2.7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

2.8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.

2.9. La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

2.10. La derivada del apartado 1.6.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves.

3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.

3.2. La simulación de enfermedad o accidente.

3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/ as 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.

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

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

3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el [art. 64](#) del Estatuto de los Trabajadores.

[art.](#)

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

3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

3.9. 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 y subordinados.

3.10. 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador/ra se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

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

3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.

3.15. 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.

#### *Régimen de Sanciones*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/ra, 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 dos días.

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

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

#### *Prescripción*

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 aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO XI. Aplicación e interpretación del convenio**

### **Artículo 33. Comisión mixta**

Se crea una Comisión Mixta, que tendrá por objeto la vigilancia, aplicación e interpretación del Convenio, y estará compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes de los empresarios, e intervendrá con carácter previo en cuantas discrepancias surjan en relación con el presente Convenio, así como en las funciones que señala el artículo 34 que regula el descuelgue del Convenio.

Se fija como domicilio de la Comisión Mixta el de Alameda Urquijo número 2 de Bilbao, Planta Tercera.

Las partes negociadoras, se comprometen a constituir una Comisión Paritaria para el estudio y en su caso firma de un acuerdo de Clasificación Profesional, que de lograrse se incorporará en la forma que se establezca el contenido normativo de este Convenio Colectivo.

Queda constituida una Comisión para analizar y en su caso acordar soluciones a lo previsto en el artículo 30 de este convenio en función de lo gravoso para las empresas por el costo de las indemnizaciones previstas.

Se constituye una Comisión de estudio para posibilitar en la mayor medida posible la aplicación del contrato de relevo en las empresas.

### **Artículo 34. Inaplicación del convenio colectivo**

Se procederá conforme a lo establecido legalmente iniciando el correspondiente período de consultas.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse, plazo a computar desde que la discrepancia se planteara en el seno de la comisión paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Inter-confederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento por la mayoría de cada parte.

Las partes se comprometen a no acudir al ORPRICCE ni a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras del presente convenio.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA Derecho supletorio**

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 1971, cuyo texto queda inscrito en este Convenio, manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2017, por lo que no procederá transcurrida esa fecha la aplicación de sus disposiciones o efectos, cualquiera que sea su clase y origen.

### **ANEXO I. Convenio Comercio Textil de Bizkaia**

#### **Tablas salariales año 2009-2014 (Grupo A.1)**

<b>Categorías</b>	<b>Salario base mensual</b>	<b>Salario anual</b>	<b>Garantía mínima anual</b>	<b>Complemento*</b>
<b>Grupo I</b>				
<b>Titulados/as Superiores</b>	<b>1.976,65</b>	<b>29.649,75</b>	<b>0,00</b>	<b>3.557,97</b>
<b>Ayudantes/as</b>	<b>1.449,86</b>	<b>21.747,86</b>	<b>0,00</b>	<b>2.609,74</b>

<b>Técnicos/as</b>				
<b>Practicantes/as</b>	<b>1.096,46</b>	<b>16.446,86</b>	<b>0,00</b>	<b>1.973,62</b>
<b>Grupo II</b>				
<b>Jefe/a de Personal, ventas, compras.</b>	<b>1.455,01</b>	<b>21.825,11</b>	<b>0,00</b>	<b>2.619,01</b>
<b>Encargado/a General</b>	<b>1.455,01</b>	<b>21.825,11</b>	<b>0,00</b>	<b>2.619,01</b>
<b>Jefe/a de Almacén</b>	<b>1.276,20</b>	<b>19.143,05</b>	<b>0,00</b>	<b>2.297,17</b>
<b>Jefe/a de Sucursal</b>	<b>1.276,20</b>	<b>19.143,05</b>	<b>0,00</b>	<b>2.297,17</b>
<b>Jefe/a de Grupo</b>	<b>1.147,93</b>	<b>17.218,92</b>	<b>0,00</b>	<b>2.066,27</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>1.231,73</b>	<b>18.475,98</b>	<b>0,00</b>	<b>2.217,12</b>
<b>Encargado/a, vendedor/a, comprador/a</b>	<b>1.126,14</b>	<b>16.892,03</b>	<b>0,00</b>	<b>2.027,04</b>
<b>Viajante/a</b>	<b>1.019,59</b>	<b>15.293,78</b>	<b>0,00</b>	<b>1.835,25</b>
<b>Corredor/a de plaza</b>	<b>968,43</b>	<b>14.526,48</b>	<b>0,00</b>	<b>1.743,18</b>
<b>Dependiente/a mayor</b>	<b>1.222,27</b>	<b>18.334,06</b>	<b>0,00</b>	<b>2.200,09</b>
<b>Dependiente/a</b>	<b>1.110,51</b>	<b>16.657,70</b>	<b>0,00</b>	<b>1.998,92</b>
<b>Ayudante/a</b>	<b>859,03</b>	<b>12.885,52</b>	<b>0,00</b>	<b>1.546,26</b>
<b>Grupo III</b>				
<b>Jefe/a Administrativo</b>	<b>1.692,95</b>	<b>25.394,28</b>	<b>0,00</b>	<b>3.047,31</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>1.409,28</b>	<b>21.139,15</b>	<b>0,00</b>	<b>2.536,70</b>
<b>Contable, Cajero/a, Taquim. Con idioma extranj.</b>	<b>1.291,08</b>	<b>19.366,14</b>	<b>0,00</b>	<b>2.323,94</b>
<b>Oficial/a Administrativo</b>	<b>1.149,26</b>	<b>17.238,83</b>	<b>0,00</b>	<b>2.068,66</b>
<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>1.110,51</b>	<b>16.657,70</b>	<b>0,00</b>	<b>1.998,92</b>
<b>Ayudante/a Administrativo/a</b>	<b>859,03</b>	<b>12.885,52</b>	<b>0,00</b>	<b>1.546,26</b>
<b>Aspirante/a de 16 a 18 años</b>	<b>628,54</b>	<b>9.428,16</b>	<b>0,00</b>	<b>1.131,38</b>

Auxiliar de Caja de 16 años	606,80	9.101,94	0,00	1.092,23
Auxiliar de Caja de 17 años	628,54	9.428,16	0,00	1.131,38
Auxiliar de Caja de 18 años	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Auxiliar de Caja	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
Contrato Formación	606,80	9.101,94	0,00	1.092,23
<b>Grupo IV</b>				
Dibujante/a	1.276,20	19.143,05	0,00	2.297,17
Escaparatista	1.145,84	17.187,61	0,00	2.062,51
Rotulista	1.099,52	16.492,81	0,00	1.979,14
Cortador/a	1.177,65	17.664,77	0,00	2.119,77
Ayudante/a de Cortador/a	887,99	13.319,80	0,00	1.598,38
Profesionales de oficio	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
<b>De primera</b>				
De segunda	995,90	14.938,46	0,00	1.792,62
Ayudante/a de Oficio	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Capataz/a	1.089,53	16.342,88	0,00	1.961,15
Mozo/a especializado/a	1.047,64	15.714,61	0,00	1.885,75
Mozo/a	1.005,74	15.086,17	0,00	1.810,34
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
<b>Grupo V</b>				
Conserje	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Cobrador/a	942,65	14.139,68	0,00	1.696,76
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Personal de Limpieza	802,84	12.042,66	0,00	1.445,12

\* De este importe se deducirían las cantidades indicadas en el apartado A.1 y se abonaría

en 24 mensualidades (2015-2016).

## ANEXO (GRUPO A.2) II. Convenio Comercio Textil de Bizkaia

Tablas salariales año 2009-2010

Categorías	Salario base mensual 2009	Salario anual 2009	Garantía mínima anual 2009	Salario base mensual 2010	Salario anual 2010	Garantía mínima anual 2010
<b>Grupo I</b>						
Titulados/as Superiores	2.004,32	30.064,84	415,10	2.020,36	30.305,36	240,52
Ayudantes/as Técnicos/as	1.470,16	22.052,33	304,47	1.481,92	22.228,75	176,42
Practicantes/as	1.111,81	16.677,12	230,26	1.120,70	16.810,53	133,42
<b>Grupo II</b>						
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.475,38	22.130,67	305,55	1.487,18	22.307,71	177,05
Encargado/a General	1.475,38	22.130,67	305,55	1.487,18	22.307,71	177,05
Jefe/a de Almacén	1.294,07	19.411,05	268,00	1.304,42	19.566,34	155,29
Jefe/a de Sucursal	1.294,07	19.411,05	268,00	1.304,42	19.566,34	155,29
Jefe/a de Grupo	1.164,00	17.459,99	241,06	1.173,31	17.599,67	139,68
Jefe/a de Sección	1.248,98	18.734,64	258,66	1.258,97	18.884,52	149,88
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.141,90	17.128,51	236,49	1.151,04	17.265,54	137,03
Viajante/a	1.033,86	15.507,89	214,11	1.042,13	15.631,96	124,06
Corredor/a de plaza	981,99	14.729,85	203,37	989,85	14.847,69	117,84
Dependiente/a mayor	1.239,38	18.590,73	256,68	1.249,30	18.739,46	148,73

Dependiente/a	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Ayudante/a	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
<b>Grupo III</b>						
Jefe/a Administrativo	1.716,65	25.749,80	355,52	1.730,39	25.955,80	206,00
Jefe/a de Sección	1.429,01	21.435,10	295,95	1.440,44	21.606,58	171,48
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.309,15	19.637,27	271,13	1.319,62	19.794,37	157,10
Oficial/a Administrativo	1.165,35	17.480,18	241,34	1.174,67	17.620,02	139,84
Auxiliar Administrativo	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Ayudante/a Administrativo/a	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Aspirante/a de 16 a 18 años	637,34	9.560,15	131,99	642,44	9.636,63	76,48
Auxiliar de Caja de 16 años	615,29	9.229,36	127,43	620,21	9.303,20	73,83
Auxiliar de Caja de 17 años	637,34	9.560,15	131,99	642,44	9.636,63	76,48
Auxiliar de Caja de 18 años	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Auxiliar de Caja	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Contrato Formación	615,29	9.229,36	127,43	620,21	9.303,20	73,83
<b>Grupo IV</b>						
Dibujante/a	1.294,07	19.411,05	268,00	1.304,42	19.566,34	155,29
Escaparati	1.161,88	17.428,24	240,63	1.171,18	17.567,67	139,43

sta						
Rotulista	1.114,91	16.723,70	230,90	1.123,83	16.857,49	133,79
Cortador/a	1.194,14	17.912,08	247,31	1.203,69	18.055,38	143,30
Ayudante/ a de Cortador/a	900,42	13.506,27	186,48	907,62	13.614,32	108,05
<b>Profesionales de oficio</b>						
De primera	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
De segunda	1.009,84	15.147,60	209,14	1.017,92	15.268,78	121,18
Ayudante/ a de Oficio	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Capataz/a	1.104,78	16.571,68	228,80	1.113,62	16.704,26	132,57
Mozo/a especializa do/a	1.062,31	15.934,62	220,00	1.070,81	16.062,09	127,48
Mozo/a	1.019,83	15.297,38	211,21	1.027,98	15.419,76	122,38
Telefonista , Embasa do r/a, Reparador/ a, etc.	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
<b>Grupo V</b>						
Conserje	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Cobrador/ a	955,84	14.337,64	197,96	963,49	14.452,34	114,70
Vigilante/a, Ordenanza , Portero/a	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Personal de Limpieza	814,08	12.211,26	168,60	820,60	12.308,95	97,69

Tablas salariales año 2011-2012

Categorías	Salario base mensual 2011	Salario anual 2011	Garantía mínima anual 2011	Salario base mensual 2012	Salario anual 2012	Garantía mínima anual 2012
<b>Grupo I</b>						
Titulados/a s Superiores	2.060,76	30.911,47	606,11	2.101,98	31.529,70	618,23

Ayudantes/as Técnicos/as	1.511,55	22.673,32	444,57	1.541,79	23.126,79	453,47
Practicantes/as	1.143,12	17.146,74	336,21	1.165,98	17.489,68	342,93
<b>Grupo II</b>						
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.516,92	22.753,87	446,15	1.547,26	23.208,94	455,08
Encargado/a General	1.516,92	22.753,87	446,15	1.547,26	23.208,94	455,08
Jefe/a de Almacén	1.330,51	19.957,67	391,33	1.357,12	20.356,82	399,15
Jefe/a de Sucursal	1.330,51	19.957,67	391,33	1.357,12	20.356,82	399,15
Jefe/a de Grupo	1.196,78	17.951,66	351,99	1.220,71	18.310,70	359,03
Jefe/a de Sección	1.284,15	19.262,21	377,69	1.309,83	19.647,45	385,24
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.174,06	17.610,85	345,31	1.197,54	17.963,07	352,22
Viajante/a	1.062,97	15.944,60	312,64	1.084,23	16.263,49	318,89
Corredor/a de plaza	1.009,64	15.144,64	296,95	1.029,84	15.447,54	302,89
Dependiente/a mayor	1.274,28	19.114,25	374,79	1.299,77	19.496,53	382,28
Dependiente/a	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Ayudante/a	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
<b>Grupo III</b>						
Jefe/a Administrativo	1.764,99	26.474,92	519,12	1.800,29	27.004,41	529,50
Jefe/a de Sección	1.469,25	22.038,72	432,13	1.498,63	22.479,49	440,77
Contable, Cajero/a, Taquim.	1.346,02	20.190,25	395,89	1.372,94	20.594,06	403,81

con idioma extranj.						
Oficial/a Administra tivo	1.198,16	17.972,42	352,40	1.222,12	18.331,87	359,45
Auxiliar Administra tivo	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Ayudante/ a Administra tivo/a	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Aspirante/ a de 16 a 18 años	655,29	9.829,36	192,73	668,40	10.025,95	196,59
Auxiliar de Caja de 16 años	632,62	9.489,26	186,06	645,27	9.679,05	189,79
Auxiliar de Caja de 17 años	655,29	9.829,36	192,73	668,40	10.025,95	196,59
Auxiliar de Caja de 18 años	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Auxiliar de Caja	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Contrato Formación	632,62	9.489,26	186,06	645,27	9.679,05	189,79
<b>Grupo IV</b>						
Dibujante/ a	1.330,51	19.957,67	391,33	1.357,12	20.356,82	399,15
Escaparati sta	1.194,60	17.919,02	351,35	1.218,49	18.277,40	358,38
Rotulista	1.146,31	17.194,64	337,15	1.169,24	17.538,54	343,89
Cortador/a	1.227,77	18.416,48	361,11	1.252,32	18.784,81	368,33
Ayudante/ a de Cortador/a	925,77	13.886,61	272,29	944,29	14.164,34	277,73
<b>Profesionales de oficio</b>						
De primera	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
De segunda	1.038,28	15.574,16	305,38	1.059,04	15.885,64	311,48
Ayudante/ a de Oficio	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Capataz/a	1.135,89	17.038,34	334,09	1.158,61	17.379,11	340,77

Mozo/a especializado/a	1.092,22	16.383,34	321,24	1.114,07	16.711,00	327,67
Mozo/a	1.048,54	15.728,15	308,40	1.069,51	16.042,72	314,56
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
<b>Grupo V</b>						
Conserje	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Cobrador/a	982,76	14.741,38	289,05	1.002,41	15.036,21	294,83
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Personal de Limpieza	837,01	12.555,13	246,18	853,75	12.806,23	251,10

Tablas salariales año 2013-2014

Categorías	Salario base mensual 2013	Salario anual 2013	Garantía mínima anual 2013	Salario base mensual 2014	Salario anual 2014	Garantía mínima anual 2014
<b>Grupo I</b>						
Titulados/as Superiores	2.133,51	32.002,65	472,95	2.139,91	32.098,65	96,01
Ayudantes/as Técnicos/as	1.564,91	23.473,69	346,90	1.569,61	23.544,11	70,42
Practicantes/as	1.183,47	17.752,02	262,35	1.187,02	17.805,28	53,26
<b>Grupo II</b>						
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.570,47	23.557,08	348,13	1.575,18	23.627,75	70,67
Encargado/a General	1.570,47	23.557,08	348,13	1.575,18	23.627,75	70,67

Jefe/a de Almacén	1.377,48	20.662,17	305,35	1.381,61	20.724,16	61,99
Jefe/a de Sucursal	1.377,48	20.662,17	305,35	1.381,61	20.724,16	61,99
Jefe/a de Grupo	1.239,02	18.585,36	274,66	1.242,74	18.641,11	55,76
Jefe/a de Sección	1.329,48	19.942,17	294,71	1.333,47	20.001,99	59,83
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.215,50	18.232,52	269,45	1.219,15	18.287,21	54,70
Viajante/a	1.100,50	16.507,44	243,95	1.103,80	16.556,96	49,52
Corredor/a de plaza	1.045,28	15.679,25	231,71	1.048,42	15.726,29	47,04
Dependiente/a mayor	1.319,27	19.788,98	292,45	1.323,22	19.848,35	59,37
Dependiente/a	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Ayudante/a	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
<b>Grupo III</b>						
Jefe/a Administrativo	1.827,30	27.409,48	405,07	1.832,78	27.491,71	82,23
Jefe/a de Sección	1.521,11	22.816,68	337,19	1.525,68	22.885,13	68,45
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.393,53	20.902,97	308,91	1.397,71	20.965,68	62,71
Oficial/a Administrativo	1.240,46	18.606,85	274,98	1.244,18	18.662,67	55,82
Auxiliar Administrativo	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Ayudante/a Administrativo/a	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Aspirante/	678,42	10.176,34	150,39	680,46	10.206,87	30,53

a de 16 a 18 años						
Auxiliar de Caja de 16 años	654,95	9.824,23	145,19	656,91	9.853,71	29,47
Auxiliar de Caja de 17 años	678,42	10.176,34	150,39	680,46	10.206,87	30,53
Auxiliar de Caja de 18 años	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Auxiliar de Caja	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Contrato Formación	654,95	9.824,23	145,19	656,91	9.853,71	29,47
<b>Grupo IV</b>						
Dibujante/a	1.377,48	20.662,17	305,35	1.381,61	20.724,16	61,99
Escaparati sta	1.236,77	18.551,56	274,16	1.240,48	18.607,22	55,65
Rotulista	1.186,77	17.801,61	263,08	1.190,33	17.855,02	53,40
Cortador/a	1.271,11	19.066,59	281,77	1.274,92	19.123,79	57,20
Ayudante/a de Cortador/a	958,45	14.376,81	212,47	961,33	14.419,94	43,13
<b>Profesionales de oficio</b>						
De primera	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
De segunda	1.074,93	16.123,93	238,28	1.078,15	16.172,30	48,37
Ayudante/a de Oficio	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Capataz/a	1.175,99	17.639,80	260,69	1.179,51	17.692,72	52,92
Mozo/a especializado/a	1.130,78	16.961,67	250,67	1.134,17	17.012,55	50,89
Mozo/a	1.085,56	16.283,36	240,64	1.088,81	16.332,21	48,85
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
<b>Grupo V</b>						
Conserje	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Cobrador/	1.017,45	15.261,75	225,54	1.020,50	15.307,54	45,79

<b>a</b>						
<b>Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a</b>	<b>927,20</b>	<b>13.908,07</b>	<b>205,54</b>	<b>929,99</b>	<b>13.949,79</b>	<b>41,72</b>
<b>Personal de Limpieza</b>	<b>866,56</b>	<b>12.998,33</b>	<b>192,09</b>	<b>869,15</b>	<b>13.037,32</b>	<b>38,99</b>

### ANEXO III. Convenio Comercio Textil de Bizkaia

Tablas salariales año 2015 (Grupo A.2)

<b>Categorías</b>	<b>Salario base mensual 2015</b>	<b>Salario anual 2015</b>	<b>Garantía mínima anual 2015</b>
<b>Grupo I</b>			
<b>Titulados/as Superiores</b>	<b>2.139,91</b>	<b>32.098,65</b>	<b>0,00</b>
<b>Ayudantes/as Técnicos/as</b>	<b>1.569,61</b>	<b>23.544,11</b>	<b>0,00</b>
<b>Practicantes/as</b>	<b>1.187,02</b>	<b>17.805,28</b>	<b>0,00</b>
<b>Grupo II</b>			
<b>Jefe/a de Personal, ventas, compras.</b>	<b>1.575,18</b>	<b>23.627,75</b>	<b>0,00</b>
<b>Encargado/a General</b>	<b>1.575,18</b>	<b>23.627,75</b>	<b>0,00</b>
<b>Jefe/a de Almacén</b>	<b>1.381,61</b>	<b>20.724,16</b>	<b>0,00</b>
<b>Jefe/a de Sucursal</b>	<b>1.381,61</b>	<b>20.724,16</b>	<b>0,00</b>
<b>Jefe/a de Grupo</b>	<b>1.242,74</b>	<b>18.641,11</b>	<b>0,00</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>1.333,47</b>	<b>20.001,99</b>	<b>0,00</b>
<b>Encargado/a, vendedor/a, comprador/a</b>	<b>1.219,15</b>	<b>18.287,21</b>	<b>0,00</b>
<b>Viajante/a</b>	<b>1.103,80</b>	<b>16.556,96</b>	<b>0,00</b>
<b>Corredor/a de plaza</b>	<b>1.048,42</b>	<b>15.726,29</b>	<b>0,00</b>
<b>Dependiente/a mayor</b>	<b>1.323,22</b>	<b>19.848,35</b>	<b>0,00</b>
<b>Dependiente/a</b>	<b>1.202,24</b>	<b>18.033,53</b>	<b>0,00</b>
<b>Ayudante/a</b>	<b>929,99</b>	<b>13.949,79</b>	<b>0,00</b>
<b>Grupo III</b>			
<b>Jefe/a Administrativo</b>	<b>1.832,78</b>	<b>27.491,71</b>	<b>0,00</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>1.525,68</b>	<b>22.885,13</b>	<b>0,00</b>
<b>Contable, Cajero/a,</b>	<b>1.397,71</b>	<b>20.965,68</b>	<b>0,00</b>

<b>Taquim. con idioma extranj.</b>			
<b>Oficial/a Administrativo</b>	<b>1.244,18</b>	<b>18.662,67</b>	<b>0,00</b>
<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>1.202,24</b>	<b>18.033,53</b>	<b>0,00</b>
<b>Ayudante/a Administrativo/a</b>	<b>929,99</b>	<b>13.949,79</b>	<b>0,00</b>
<b>Aspirante/a de 16 a 18 años</b>	<b>680,46</b>	<b>10.206,87</b>	<b>0,00</b>
<b>Auxiliar de Caja de 16 años</b>	<b>656,91</b>	<b>9.853,71</b>	<b>0,00</b>
<b>Auxiliar de Caja de 17 años</b>	<b>680,46</b>	<b>10.206,87</b>	<b>0,00</b>
<b>Auxiliar de Caja de 18 años</b>	<b>929,99</b>	<b>13.949,79</b>	<b>0,00</b>
<b>Auxiliar de Caja</b>	<b>1.202,24</b>	<b>18.033,53</b>	<b>0,00</b>
<b>Contrato Formación</b>	<b>656,91</b>	<b>9.853,71</b>	<b>0,00</b>
<b>Grupo IV</b>			
<b>Dibujante/a</b>	<b>1.381,61</b>	<b>20.724,16</b>	<b>0,00</b>
<b>Escaparatista</b>	<b>1.240,48</b>	<b>18.607,22</b>	<b>0,00</b>
<b>Rotulista</b>	<b>1.190,33</b>	<b>17.855,02</b>	<b>0,00</b>
<b>Cortador/a</b>	<b>1.274,92</b>	<b>19.123,79</b>	<b>0,00</b>
<b>Ayudante/a de Cortador/a</b>	<b>961,33</b>	<b>14.419,94</b>	<b>0,00</b>
<b>Profesionales de oficio</b>			
<b>De primera</b>	<b>1.202,24</b>	<b>18.033,53</b>	<b>0,00</b>
<b>De segunda</b>	<b>1.078,15</b>	<b>16.172,30</b>	<b>0,00</b>
<b>Ayudante/a de Oficio</b>	<b>929,99</b>	<b>13.949,79</b>	<b>0,00</b>
<b>Capataz/a</b>	<b>1.179,51</b>	<b>17.692,72</b>	<b>0,00</b>
<b>Mozo/a especializado/a</b>	<b>1.134,17</b>	<b>17.012,55</b>	<b>0,00</b>
<b>Mozo/a</b>	<b>1.088,81</b>	<b>16.332,21</b>	<b>0,00</b>
<b>Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.</b>	<b>929,99</b>	<b>13.949,79</b>	<b>0,00</b>
<b>Grupo V</b>			
<b>Conserje</b>	<b>929,99</b>	<b>13.949,79</b>	<b>0,00</b>
<b>Cobrador/a</b>	<b>1.020,50</b>	<b>15.307,54</b>	<b>0,00</b>
<b>Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a</b>	<b>929,99</b>	<b>13.949,79</b>	<b>0,00</b>

Personal de Limpieza	869,15	13.037,32	0,00
----------------------	--------	-----------	------

#### ANEXO IV. Convenio Comercio Textil de Bizkaia

Tablas salariales año 2015 (Grupo A.1)

Categorías	Salario base mensual 2015	Salario anual 2015	Garantía mínima anual 2015
<b>Grupo I</b>			
Titulados/as Superiores	2.035,95	30.539,24	889,49
Ayudantes/as Técnicos/as	1.493,35	22.400,29	652,44
Practicantes/as	1.129,35	16.940,26	493,41
<b>Grupo II</b>			
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.498,66	22.479,87	654,75
Encargado/a General	1.498,66	22.479,87	654,75
Jefe/a de Almacén	1.314,49	19.717,34	574,29
Jefe/a de Sucursal	1.314,49	19.717,34	574,29
Jefe/a de Grupo	1.182,37	17.735,49	516,57
Jefe/a de Sección	1.268,68	19.030,26	554,28
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.159,92	17.398,79	506,76
Viajante/a	1.050,17	15.752,59	458,81
Corredor/a de plaza	997,48	14.962,27	435,79
Dependiente/a mayor	1.258,94	18.884,08	550,02
Dependiente/a	1.143,83	17.157,43	499,73
Ayudante/a	884,81	13.272,09	386,57
<b>Grupo III</b>			
Jefe/a Administrativo	1.743,74	26.156,11	761,83
Jefe/a de Sección	1.451,56	21.773,33	634,17
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.329,81	19.947,13	580,98
Oficial/a Administrativo	1.183,73	17.756,00	517,17
Auxiliar	1.143,83	17.157,43	499,73

<b>Administrativo</b>			
Ayudante/a Administrativo/a	884,81	13.272,09	386,57
Aspirante/a de 16 a 18 años	647,40	9.711,00	282,84
Auxiliar de Caja de 16 años	625,00	9.375,00	273,06
Auxiliar de Caja de 17 años	647,40	9.711,00	282,84
Auxiliar de Caja de 18 años	884,81	13.272,09	386,57
Auxiliar de Caja	1.143,83	17.157,43	499,73
Contrato Formación	625,00	9.375,00	273,06
<b>Grupo IV</b>			
Dibujante/a	1.314,49	19.717,34	574,29
Escaparatista	1.180,22	17.703,24	515,63
Rotulista	1.132,51	16.987,59	494,78
Cortador/a	1.212,98	18.194,72	529,94
Ayudante/a de Cortador/a	914,63	13.719,39	399,59
<b>Profesionales de oficio</b>			
De primera	1.143,83	17.157,43	499,73
De segunda	1.025,77	15.386,62	448,15
Ayudante/a de Oficio	884,81	13.272,09	386,57
Capataz/a	1.122,21	16.833,17	490,29
Mozo/a especializado/a	1.079,07	16.186,05	471,44
Mozo/a	1.035,92	15.538,76	452,59
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	884,81	13.272,09	386,57
<b>Grupo V</b>			
Conserje	884,81	13.272,09	386,57
Cobrador/a	970,92	14.563,87	424,19
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	884,81	13.272,09	386,57
Personal de Limpieza	826,93	12.403,94	361,28

Tablas salariales 2016 (Grupo A.1)

<b>Categorías</b>	<b>Salario base mensual vigente hasta 30/09</b>	<b>Salario base mensual vigente hasta 31/12</b>	<b>Salario anual 2016*</b>	<b>Garantía mínima anual</b>
<b>Grupo I</b>				
<b>Titulados/as Superiores</b>	<b>2.076,67</b>	<b>2.118,20</b>	<b>31.316,16</b>	<b>776,92</b>
<b>Ayudantes/as Técnicos/as</b>	<b>1.523,22</b>	<b>1.553,68</b>	<b>22.970,16</b>	<b>569,86</b>
<b>Practicantes/as</b>	<b>1.151,94</b>	<b>1.174,98</b>	<b>17.371,23</b>	<b>430,96</b>
<b>Grupo II</b>				
<b>Jefe/a de Personal, ventas, compras.</b>	<b>1.528,63</b>	<b>1.559,20</b>	<b>23.051,76</b>	<b>571,89</b>
<b>Encargado/a General</b>	<b>1.528,63</b>	<b>1.559,20</b>	<b>23.051,76</b>	<b>571,89</b>
<b>Jefe/a de Almacén</b>	<b>1.340,78</b>	<b>1.367,59</b>	<b>20.218,95</b>	<b>501,61</b>
<b>Jefe/a de Sucursal</b>	<b>1.340,78</b>	<b>1.367,59</b>	<b>20.218,95</b>	<b>501,61</b>
<b>Jefe/a de Grupo</b>	<b>1.206,01</b>	<b>1.230,13</b>	<b>18.186,68</b>	<b>451,19</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>1.294,06</b>	<b>1.319,94</b>	<b>19.514,39</b>	<b>484,13</b>
<b>Encargado/a, vendedor/a, comprador/a</b>	<b>1.183,12</b>	<b>1.206,78</b>	<b>17.841,41</b>	<b>442,63</b>
<b>Viajante/a</b>	<b>1.071,18</b>	<b>1.092,60</b>	<b>16.153,34</b>	<b>400,75</b>
<b>Corredor/a de plaza</b>	<b>1.017,43</b>	<b>1.037,78</b>	<b>15.342,91</b>	<b>380,64</b>
<b>Dependiente/a mayor</b>	<b>1.284,12</b>	<b>1.309,80</b>	<b>19.364,49</b>	<b>480,41</b>
<b>Dependiente/a</b>	<b>1.166,71</b>	<b>1.190,04</b>	<b>17.593,92</b>	<b>436,49</b>
<b>Ayudante/a</b>	<b>902,50</b>	<b>920,55</b>	<b>13.609,73</b>	<b>337,64</b>
<b>Grupo III</b>				
<b>Jefe/a Administrativo</b>	<b>1.778,62</b>	<b>1.814,19</b>	<b>26.821,52</b>	<b>665,41</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>1.480,59</b>	<b>1.510,20</b>	<b>22.327,24</b>	<b>553,91</b>
<b>Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.</b>	<b>1.356,40</b>	<b>1.383,53</b>	<b>20.454,58</b>	<b>507,45</b>
<b>Oficial/a</b>	<b>1.207,41</b>	<b>1.231,56</b>	<b>18.207,71</b>	<b>451,71</b>

<b>Administrativo</b>				
Auxiliar Administrativo	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
Ayudante/a Administrativo/a	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Aspirante/a de 16 a 18 años	660,35	673,55	9.958,05	247,05
Auxiliar de Caja de 16 años	637,50	650,25	9.613,50	238,50
Auxiliar de Caja de 17 años	660,35	673,55	9.958,05	247,05
Auxiliar de Caja de 18 años	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Auxiliar de Caja	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
Contrato Formación	637,50	650,25	9.613,50	238,50
<b>Grupo IV</b>				
Dibujante/a	1.340,78	1.367,59	20.218,95	501,61
Escaparatista	1.203,82	1.227,90	18.153,61	450,37
Rotulista	1.155,16	1.178,26	17.419,75	432,16
Cortador/a	1.237,24	1.261,99	18.657,59	462,87
Ayudante/a de Cortador/a	932,92	951,58	14.068,41	349,02
<b>Profesionales de oficio</b>				
De primera	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
De segunda	1.046,29	1.067,22	15.778,05	391,44
Ayudante/a de Oficio	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Capataz/a	1.144,66	1.167,55	17.261,41	428,24
Mozo/a especializado/a	1.100,65	1.122,66	16.597,82	411,77
Mozo/a	1.056,64	1.077,77	15.934,06	395,31
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	902,50	920,55	13.609,73	337,64
<b>Grupo V</b>				
Conserje	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Cobrador/a	990,34	1.010,15	14.934,38	370,50

<b>Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a</b>	<b>902,50</b>	<b>920,55</b>	<b>13.609,73</b>	<b>337,64</b>
<b>Personal de Limpieza</b>	<b>843,47</b>	<b>860,34</b>	<b>12.719,50</b>	<b>315,56</b>

\* La paga extra de marzo y julio se abonan conforme al primer tramo y la de Navidad conforme al segundo.

#### Tablas salariales 2017 (Grupo A.1)

<b>Categorías</b>	<b>Salario base mensual vigente hasta 30/06</b>	<b>Salario base mensual vigente hasta 31/12</b>	<b>Salario anual 2017*</b>	<b>Garantía mínima anual</b>
<b>Grupo I</b>				
<b>Titulados/as Superiores</b>	<b>2.118,20</b>	<b>2.139,91</b>	<b>31.946,69</b>	<b>630,53</b>
<b>Ayudantes/as Técnicos/as</b>	<b>1.553,68</b>	<b>1.569,61</b>	<b>23.432,67</b>	<b>462,51</b>
<b>Practicantes/as</b>	<b>1.174,98</b>	<b>1.187,02</b>	<b>17.721,00</b>	<b>349,77</b>
<b>Grupo II</b>				
<b>Jefe/a de Personal, ventas, compras.</b>	<b>1.559,20</b>	<b>1.575,18</b>	<b>23.515,87</b>	<b>464,11</b>
<b>Encargado/a General</b>	<b>1.559,20</b>	<b>1.575,18</b>	<b>23.515,87</b>	<b>464,11</b>
<b>Jefe/a de Almacén</b>	<b>1.367,59</b>	<b>1.382,61</b>	<b>20.634,04</b>	<b>415,09</b>
<b>Jefe/a de Sucursal</b>	<b>1.367,59</b>	<b>1.382,61</b>	<b>20.634,04</b>	<b>415,09</b>
<b>Jefe/a de Grupo</b>	<b>1.230,13</b>	<b>1.242,74</b>	<b>18.552,86</b>	<b>366,17</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>1.319,94</b>	<b>1.333,47</b>	<b>19.907,33</b>	<b>392,94</b>
<b>Encargado/a, vendedor/a, comprador/a</b>	<b>1.206,78</b>	<b>1.219,15</b>	<b>18.200,66</b>	<b>359,25</b>
<b>Viajante/a</b>	<b>1.092,60</b>	<b>1.103,80</b>	<b>16.478,60</b>	<b>325,26</b>
<b>Corredor/a de plaza</b>	<b>1.037,78</b>	<b>1.048,42</b>	<b>15.651,84</b>	<b>308,93</b>
<b>Dependiente/a mayor</b>	<b>1.309,80</b>	<b>1.323,22</b>	<b>19.754,36</b>	<b>389,87</b>

Dependiente/a	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
Ayudante/a	920,55	929,99	13.883,78	274,06
<b>Grupo III</b>				
Jefe/a Administrativo	1.814,19	1.832,78	27.361,55	540,03
Jefe/a de Sección	1.510,20	1.525,68	22.776,83	449,58
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.383,53	1.397,71	20.866,41	411,83
Oficial/a Administrativo	1.231,56	1.244,18	18.574,33	366,62
Auxiliar Administrativo	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
Ayudante/a Administrativo/a	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Aspirante/a de 16 a 18 años	673,55	680,46	10.158,56	200,52
Auxiliar de Caja de 16 años	650,25	656,91	9.807,03	193,53
Auxiliar de Caja de 17 años	673,55	680,46	10.158,56	200,52
Auxiliar de Caja de 18 años	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Auxiliar de Caja	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
Contrato Formación	650,25	656,91	9.807,03	193,53
<b>Grupo IV</b>				
Dibujante/a	1.367,59	1.381,61	20.626,04	407,09
Escaparatista	1.227,90	1.240,48	18.519,12	365,51
Rotulista	1.178,26	1.190,33	17.770,45	350,70
Cortador/a	1.261,99	1.274,92	19.033,26	375,67
Ayudante/a de Cortador/a	951,58	961,33	14.351,68	283,27
<b>Profesionales de oficio</b>				
De primera	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
De segunda	1.067,22	1.078,15	16.095,71	317,66
Ayudante/a de	920,55	929,99	13.883,78	274,06

<b>Oficio</b>				
<b>Capataz/a</b>	<b>1.167,55</b>	<b>1.179,51</b>	<b>17.608,92</b>	<b>347,51</b>
<b>Mozo/a especializado/a</b>	<b>1.122,66</b>	<b>1.134,17</b>	<b>16.932,01</b>	<b>334,19</b>
<b>Mozo/a</b>	<b>1.077,77</b>	<b>1.088,81</b>	<b>16.254,86</b>	<b>320,79</b>
<b>Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.</b>	<b>920,55</b>	<b>929,99</b>	<b>13.883,78</b>	<b>274,06</b>
<b>Grupo V</b>				
<b>Conserje</b>	<b>920,55</b>	<b>929,99</b>	<b>13.883,78</b>	<b>274,06</b>
<b>Cobrador/a</b>	<b>1.010,15</b>	<b>1.020,50</b>	<b>15.235,05</b>	<b>300,67</b>
<b>Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a</b>	<b>920,55</b>	<b>929,99</b>	<b>13.883,78</b>	<b>274,06</b>
<b>Personal de Limpieza</b>	<b>860,34</b>	<b>869,15</b>	<b>12.975,56</b>	<b>256,06</b>

\* La paga extra de marzo se abona en este ejercicio 2017 conforme al primer tramo y la de julio y Navidad conforme al segundo.

#### **ANEXO V. Tabla salarial 2017 desde 1/07/2017**

**Grupos A.1 y A.2**

<b>Categorías</b>	<b>Salario mes</b>
<b>Grupo I</b>	
<b>Titulados/as Superiores</b>	<b>2.139,91</b>
<b>Ayudantes/as Técnicos/as</b>	<b>1.569,61</b>
<b>Practicantes/as</b>	<b>1.187,02</b>
<b>Grupo II</b>	
<b>Jefe/a de Personal, ventas, compras</b>	<b>1.575,18</b>
<b>Encargado/a General</b>	<b>1.575,18</b>
<b>Jefe/a de Almacén</b>	<b>1.382,61</b>
<b>Jefe/a de Sucursal</b>	<b>1.382,61</b>
<b>Jefe/a de Grupo</b>	<b>1.242,74</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>1.333,47</b>
<b>Encargado/a, vendedor/a, comprador/a</b>	<b>1.219,15</b>
<b>Viajante/a</b>	<b>1.103,80</b>
<b>Corredor/a de plaza</b>	<b>1.048,42</b>
<b>Dependiente/a mayor</b>	<b>1.323,22</b>
<b>Dependiente/a</b>	<b>1.202,24</b>
<b>Ayudante/a</b>	<b>929,99</b>
<b>Grupo III</b>	

Jefe/a Administrativo	1.832,78
Jefe/a de Sección	1.525,68
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.397,71
Oficial/a Administrativo	1.244,18
Auxiliar Administrativo	1.202,24
Ayudante/a Administrativo/a	929,99
Aspirante/a de 16 a 18 años	680,46
Auxiliar de Caja de 16 años	656,91
Auxiliar de Caja de 17 años	680,46
Auxiliar de Caja de 18 años	929,99
Auxiliar de Caja	1.202,24
Contrato Formación	656,91
<b>Grupo IV</b>	
Dibujante/a	1.381,61
Escaparatista	1.240,48
Rotulista	1.190,33
Cortador/a	1.274,92
Ayudante/a de Cortador/a	961,33
<b>Profesionales de oficio</b>	
De primera	1.202,24
De segunda	1.078,15
Ayudante/a de Oficio	929,99
Capataz/a	1.179,51
Mozo/a especializado/a	1.134,17
Mozo/a	1.088,81
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	929,99
<b>Grupo V</b>	
Conserje	929,99
Cobrador/a	1.020,50
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	929,99
Personal de Limpieza	869,15

## ANEXO (EMPRESAS GRUPO A.2.) VI. Convenio Comercio Textil de bilzkaia 2015

Indemnización a la constancia

Categorías	Año 2015
<b>Grupo I</b>	
Titulados/as superiores	1.685,33
Ayudantes/as Técnicos	1.243,27

<b>Practicantes/as</b>	<b>926,75</b>
<b>Grupo II</b>	
<b>Jefe/a de Personal</b>	<b>1.235,81</b>
<b>Jefe/a de Ventas</b>	<b>1.235,81</b>
<b>Jefe/a de Compras</b>	<b>1.235,81</b>
<b>Encargado/a General</b>	<b>1.235,81</b>
<b>Jefe/a de Almacén</b>	<b>1.081,68</b>
<b>Jefe/a de Sucursal</b>	<b>1.081,68</b>
<b>Jefe/a de Grupo</b>	<b>973,97</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>915,79</b>
<b>Encargado/a, Vendedor/ra, Comprador/ra</b>	<b>938,01</b>
<b>Viajante/a</b>	<b>860,57</b>
<b>Corredor/ra de plaza</b>	<b>816,40</b>
<b>Dependiente/a</b>	<b>794,33</b>
<b>Dependiente/a mayor, el 10% más</b>	<b>873,75</b>
<b>Grupo III</b>	
<b>Jefe/a Administrativo</b>	<b>1.346,28</b>
<b>Jefe/a de Sección</b>	<b>1.081,53</b>
<b>Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma ext.</b>	<b>970,98</b>
<b>Oficial/a Administrativo</b>	<b>838,73</b>
<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>820,53</b>
<b>Auxiliar de Caja</b>	<b>794,33</b>
<b>Grupo IV</b>	
<b>Dibujante/a</b>	<b>1.081,68</b>
<b>Escaparatista</b>	<b>971,02</b>
<b>Rotulista</b>	<b>929,53</b>
<b>Cortador/a</b>	<b>958,05</b>
<b>Ayudante/a cortador/a</b>	<b>750,54</b>
<b>Profesionales de oficio</b>	
<b>De primera</b>	<b>751,48</b>
<b>De segunda</b>	<b>675,55</b>
<b>Capataz/a</b>	<b>662,06</b>
<b>Mozo/a especializado</b>	<b>663,97</b>
<b>Mozo/a</b>	<b>570,89</b>
<b>Ayudante/a de oficio; Telefonista, embasador/a, reparador/ra, etc.</b>	<b>487,62</b>
<b>Grupo V</b>	
<b>Conserje</b>	<b>487,62</b>
<b>Cobrador/ra</b>	<b>535,08</b>
<b>Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a</b>	<b>487,62</b>
<b>Personal de Limpieza</b>	<b>455,71</b>

EMPRESAS GRUPO A.1. ANEXO VII.

**CONVENIO COMERCIO TEXTIL DE BIZKAIA**

Indemnización a la constancia 2015-2017

<b>Categorías</b>	<b>Año 2015</b>	<b>Año 2016 hasta 30/09</b>	<b>01/10/2016-30/06/2017</b>	<b>Desde 1/07/2017</b>
<b>Grupo I</b>				
Titulados/as superiores	1.603,59	1.635,66	1.668,37	1.685,33
Ayudantes/as Técnicos	1.182,97	1.206,63	1.230,77	1.243,27
Practicantes/as	881,81	899,44	917,43	926,75
<b>Grupo II</b>				
Jefe/a de Personal	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Jefe/a de Ventas	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Jefe/a de Compras	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Encargado/a General	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Jefe/a de Almacén	1.029,22	1.049,80	1.070,80	1.081,68
Jefe/a de Sucursal	1.029,22	1.049,80	1.070,80	1.081,68
Jefe/a de Grupo	926,74	945,27	964,18	973,97
Jefe/a de Sección	871,38	888,81	906,58	915,79
Encargado/a, Vendedor/ra, Comprador/ra	892,52	910,37	928,57	938,01
Viajante/a	818,83	835,21	851,91	860,57
Corredor/ra de plaza	776,80	792,34	808,19	816,40
Dependiente/a	755,81	770,92	786,34	794,33
Dependiente/a mayor, el 10% más	831,38	848,01	864,97	873,75
<b>Grupo III</b>				
Jefe/a Administrativo	1.280,99	1.306,61	1.332,74	1.346,28
Jefe/a de	1.029,08	1.049,66	1.070,65	1.081,53

<b>Sección</b>				
<b>Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma ext.</b>	923,89	942,36	961,21	970,98
<b>Oficial/a Administrativo</b>	798,05	814,01	830,29	838,73
<b>Auxiliar Administrativo</b>	780,73	796,35	812,27	820,53
<b>Auxiliar de Caja</b>	755,81	770,92	786,34	794,33
<b>Grupo IV</b>				
<b>Dibujante/a</b>	1.029,22	1.049,80	1.070,80	1.081,68
<b>Escaparatista</b>	923,93	942,40	961,25	971,02
<b>Rotulista</b>	884,44	902,13	920,18	929,53
<b>Cortador/a</b>	911,58	929,81	948,41	958,05
<b>Ayudante/a cortador/a</b>	714,14	728,42	742,99	750,54
<b>Profesionales de oficio</b>				
<b>De primera</b>	715,04	729,34	743,93	751,48
<b>De segunda</b>	642,79	655,65	668,76	675,55
<b>Capataz/a</b>	629,95	642,55	655,40	662,06
<b>Mozo/a especializado</b>	631,76	644,40	657,29	663,97
<b>Mozo/a</b>	543,21	554,07	565,15	570,89
<b>Ayudante/a de oficio; Telefonista, embajador/a, reparador/ra, etc.</b>	463,97	473,25	482,71	487,62
<b>Grupo V</b>				
<b>Conserje</b>	463,97	473,25	482,71	487,62
<b>Cobrador/ra</b>	509,13	519,32	529,70	535,08
<b>Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a</b>	463,97	473,25	482,71	487,62
<b>Personal de Limpieza</b>	433,61	442,28	451,13	455,71