



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

00486-2017

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo para las empresas del COMERCIO TEXTIL de la provincia de Castellón, Código 12000145011966

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas del COMERCIO TEXTIL de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 27 de enero de 2017, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 30 de enero de 2017

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2017.

Índice

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación	2
Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos	2
Artículo 3. Condiciones laborales sectoriales	2
Artículo 4. Garantía "Ad personam"	3
Artículo 5.- Legislación aplicable	3
Artículo 6.- Comisión Paritaria.	3
Artículo 7.- Inaplicación de las condiciones de trabajo	4
Artículo 8.- Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo	5
Artículo 9.- Principios generales	5
Artículo 10.- Fomento de la contratación indefinida	5
Artículo 11.- Período de prueba	6
Artículo 12.- Contratación a tiempo parcial	6
Artículo 13.- Contrato para la formación y el aprendizaje	6
Artículo 14.- Contrato eventual	6
Artículo 15.- Contrato por obra o servicio determinado	7
Artículo 16.- Movilidad funcional y geográfica	7
Artículo 17.- Ceses	7
Artículo 18. Sistema de clasificación profesional	7
Artículo 19.- Factores de encuadramiento	8
Artículo 20.- Grupos Profesionales	8
Artículo 21.- Jornada	9
Artículo 22.- Calendario Laboral	10
Artículo 23.- Flexibilidad horaria	10
Artículo 24.- Menores de dieciocho años de edad	10
Artículo 25. Horas extraordinarias	11
Artículo 26. Descanso semanal	11
Artículo 27. Trabajo en domingos y festivos	11
Artículo 28. Vacaciones	11
Artículo 29.- Permisos retribuidos	12
Artículo 30. Retribuciones	12
Artículo 31. Actualización salarial del año 2017	12
Artículo 32.- Antigüedad	13
Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias	13
Artículo 34.- Uniformidad	13
Artículo 36.- Salud laboral	13
Artículo 37.- Incapacidad Temporal (IT)	14
Artículo 38.- Jubilación	14
Artículo 39.- Póliza de seguro	15
Artículo 40.- Acción sindical en la empresa	15
Artículo 41. Procedimiento sancionador	16
Artículo 42. Faltas leves	16
Artículo 43. Faltas graves	17
Artículo 44. Faltas muy graves	17
Artículo 45. Graduación de las sanciones	18
Artículo 46. Prescripción	18
Artículo 47.- Atención a personas con capacidad distinta	19
Artículo 48.- Protección a la maternidad	19
Artículo 49.- Paternidad	19
Artículo 50.- Excedencias	19
Artículo 51.- Violencia de género	20
Disposición Adicional. Articulación la negociación autonómica sectorial	20
Disposición Transitoria	20
Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación	

El presente Convenio, que regula las relaciones de trabajo entre empresas y trabajadores del comercio textil, en la provincia de Castellón, ha sido suscrito, de una parte, por la Asociación de Comerciantes Textiles de COVACO-Castellón, y de otra, en representación de los trabajadores, por la Federación de Servicios de CC.OO.-PV y por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FeSMC-UGT-PV).

Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Castellón.

Ámbito Personal.

Este convenio incluye a la totalidad del personal perteneciente a las empresas indicadas en su ámbito territorial y funcional, excepción hecha de las exclusiones establecidas por la ley.

Ámbito Funcional.

El convenio, obliga a todas las empresas que ejerzan la actividad del comercio textil, tanto de venta al detall, como al mayor; y aquellas que simultáneamente con otras actividades la principal sea la de comercio textil, incluso para aquellos centros de trabajo de empresas cuyas sedes radiquen en otras provincias.

Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, sin perjuicio la vigencia específica establecida desde 1 de enero de 2017, y expirará el día 31 de diciembre de 2017.

Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos

1. El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

3. El plazo máximo de negociación del nuevo convenio colectivo será de un año. Concluido el periodo de negociación sin que se haya conseguido el acuerdo de Convenio, las partes someterán las discrepancias a una mediación y, de no alcanzarse un acuerdo en ésta tampoco, a un arbitraje. Estos procedimientos se desarrollarán conforme al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos al que las partes negociadoras se hallan adheridas.

4. Si no fuera posible dar cumplimiento a lo establecido en el apartado anterior por haber desaparecido la representación empresarial, a fin de salvaguardar el presente ámbito funcional, se estará a lo que determine la Comisión de Seguimiento del acuerdo de colaboración para la modernización de las relaciones labores en el comercio valenciano suscrito por la Confederación de Comerciantes y Autónomos de la Comunidad Valenciana (COVACO) y los sindicatos CCOO-PV y UGT-PV.

Artículo 3. Condiciones laborales sectoriales

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Provincia de Castellón, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado, a la estabilidad del empleo y respeten lo que al respecto regule el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC).

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente Convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Garantía "Ad personam"

Todas las condiciones económicas y de otra índole, contenidas en el presente convenio, estudiadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que las condiciones actualmente existentes en cualquier empresa, que impliquen condición más beneficiosa para los trabajadores, en relación con las convenidas, subsistirán, como garantía "ad personam" para los que vengan beneficiándose de ellas y mientras dure su vinculación a la empresa.

Artículo 5.- Legislación aplicable

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación, en especial a lo establecido en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC).

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los periodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo así como respecto a lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 7.- Inaplicación de las condiciones de trabajo

1. Las empresas, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, podrán inaplicar las materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.



5. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

6. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

8. En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo.

9. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 8.- Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oír sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

CAPITULO II

CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- Principios generales

1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

2. Las empresas darán preferencia en sus contrataciones a las personas que acrediten haber realizado acciones formativas de las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, todo ello conforme al Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales.

3. Las vacantes existentes en las empresas se comunicarán a la representación legal de los trabajadores y se publicarán en el tablón de anuncios.

4. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente Convenio por parte de las empresas frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, afín de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

5. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como en su caso con las Secciones Sindicales se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo.

6. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 10.- Fomento de la contratación indefinida

Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del Convenio Colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

Artículo 11.- Período de prueba

1. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En los contratos de duración determinada no podrá establecerse un periodo de prueba cuya duración coincida con la del contrato.

2. Será nulo el pacto que establezca periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes contratantes podrá desistir del contrato, sin que dicho desistimiento produzca efecto alguno para ninguna de las partes.

Artículo 12.- Contratación a tiempo parcial

1. Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, a la hora de utilizar la modalidad de contratación a tiempo parcial, estarán a lo que dispone el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

En los contratos a tiempo parcial se especificará el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.

2. En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y periodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto para el contrato de formación.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 15% de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Artículo 13.- Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje podrá realizarse por una duración mínima de seis meses y una duración máxima de tres años, sin que la permanencia en esta modalidad contractual de la misma persona, sea cual sea la empresa del sector que formalice el contrato, pueda superar la duración máxima establecida.

La retribución será la establecida en las Tablas Salariales.

Artículo 14.- Contrato eventual

1. Se podrán concertar contratos eventuales al amparo del art. 15.1 B del Estatuto de los Trabajadores por una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. En el caso de suscribir contrato por una duración inferior, éste se podrá prorrogar una única vez. Si el trabajador continuara prestando sus servicios a la finalización de los 12 meses, pasará a la condición de contrato fijo ordinario.

2. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 15.- Contrato por obra o servicio determinado

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato para la realiza-

ción de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata.

2. Estos contratos se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos:

a) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.

b) Atender reparaciones o actuaciones puntuales de adecuación de las instalaciones cuya duración sea incierta.

3. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 16.- Movilidad funcional y geográfica

1. Cuando a petición de la empresa el trabajador realice funciones de un grupo profesional superior al que esté encuadrado, tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Esta situación no deberá prolongarse más de tres meses durante un año u seis meses durante dos años.

2. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. No se perjudicará su formación profesional ni será vejatoria a su condición, y seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le correspondan por su clasificación profesional. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. De acuerdo a lo establecido en el art. 40 del ET, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá establecerse la movilidad geográfica, de acuerdo con la normativa vigente, aplicándose el convenio más beneficioso entre los aplicables entre el lugar de destino y el de origen.

Artículo 17.- Ceses

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación un importe equivalente al salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

Artículo 18. Sistema de clasificación profesional

1. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores/trabajadoras.

3. Se establece, dentro de los grupos profesionales, las siguientes divisiones funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a las mismas, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa quedan adscritos a los distintos grupos y dentro de ellos, a alguna de las siguientes divisiones funcionales:

A. Personal administrativo.

B. Personal de mercantil.

C. Personal complementario.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

Artículo 19.- Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores/trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones funcionales, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 20.- Grupos Profesionales

Grupo profesional 4.

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

Grupo profesional 3.

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional 2, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 1.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especiali-

dad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

CAPITULO IV

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 21.- Jornada

La jornada laboral para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio será 1.780 horas anuales.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios, computables como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la contratación sea para realizar cuatro horas o menos de trabajo al día, la prestación del mismo lo será de manera continuada.

Artículo 22. - Calendario Laboral

Las empresas estarán en la obligación de elaborar junto con los representantes legales de los trabajadores y en su defecto con los propios trabajadores, en los dos primeros meses del año, los cuadrantes horarios anuales de cada trabajador, así como los de vacaciones; de manera que en éstos queden reflejadas las 1.780 horas de jornada anual, esto es, que a cada trabajador le corresponden tres días al año de libre disposición por exceso de jornada, los cuales se podrán disfrutar a elección del trabajador y preavisando a la empresa con una antelación mínima de tres días.

Artículo 23.- Flexibilidad horaria

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo del 4% de las horas totales del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1. La empresa preavisará con un mínimo de cinco días de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

2. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornada no inferiores a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

3. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.

c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el número 1 del apartado b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción.

d) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, que en el presente convenio se regula en el artículo 12 (actual), ni tampoco para realizar el inventario.

Artículo 24.- Menores de dieciocho años de edad

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. En este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo al menos 20 minutos del mismo.

2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, ni trabajos nocturnos ni horas extraordinarias.

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 25. Horas extraordinarias

1. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas se realizarán.

2. La retribución de las horas extraordinarias se efectuará incrementando en un 50% el valor de la hora ordinaria.

3. Las empresas entregarán mensualmente a los representantes de los trabajadores un parte detallado con las horas extraordinarias por cada trabajador.

Artículo 26. Descanso semanal

El día y medio de descanso semanal previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores se establece, como norma general, o bien en la tarde del sábado más el domingo o bien el domingo más la mañana del lunes.

Sin perjuicio de lo anterior, el descanso semanal se podrá establecer, de común acuerdo entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día que corresponda a cada trabajador, sin que se produzcan obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o en los lunes por la mañana, pudiéndose determinar los turnos necesarios entre el personal de la plantilla para la debida atención al consumidor.

Artículo 27. Trabajo en domingos y festivos

1. Las partes firmantes del presente convenio comparten, como objetivo prioritario conciliar la vida personal y laboral, aumentar la productividad, apoyar el rendimiento escolar, favorecer la igualdad, disminuir la siniestralidad, mejorar la calidad de vida, cuidar y mantener hábitos saludables, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

No obstante, de abrirse los establecimientos en dichos días acogiéndose a la autorización administrativa oportuna, a los trabajadores que bien voluntariamente o bien por el contenido de su contrato presten sus servicios les serán compensadas las horas trabajadas mediante alguna de estas dos fórmulas y siempre a elección del trabajador:

2 días de descanso por cada domingo o festivo trabajado, que serán disfrutados en la fecha acordada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El abono de 95 euros, durante la vigencia del presente convenio, por cada festivo trabajado.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 60% de los festivos autorizados como hábiles.

Artículo 28. Vacaciones

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente en los meses de junio a septiembre y procurándose que sean rotativas.

3. El calendario de vacaciones se fijará de manera que el trabajador conozca las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

4. Las vacaciones no podrán comenzar ni en sábado ni en domingo y sólo podrán fraccionarse en dos periodos. En el supuesto de fraccionarse, uno de los periodos será, salvo pacto en contrario, de 21 días entre los meses de junio y septiembre.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo 3 del presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 29.- Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en casa de matrimonio.
2. Tres días en caso de nacimiento de hijos o adopción, hospitalización, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el permiso será de cinco días naturales. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.
3. Dos días por cambio de domicilio.
4. Tres días de libre disposición (preavisando a la empresa con una antelación mínima de 3 días) según lo establecido en el artículo 11 del presente convenio.
5. Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.
6. Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica o acompañar a ésta a familiares hasta primer grado de consanguinidad y/o afinidad, con posterior justificante.
7. Lactancia: las empresas con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrán a disposición, a continuación del periodo de baja por maternidad o paternidad el disfrute de 20 días más de descanso para las madres o padres. El disfrute de este período se corresponde a la acumulación en jornadas completas del permiso por lactancia recogido en el Estatuto de los Trabajadores.
8. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, para su concreción horaria se estará a lo previsto en el artículo 28 de este convenio.

Las parejas de hecho, administrativamente registradas, tendrán los mismos derechos.

Artículo 30. Retribuciones

La tabla salarial pactada para el presente Convenio Colectivo durante el año 2017 será la que consta en el anexo del presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. Actualización salarial del año 2017

De acuerdo con los criterios en materia salarial establecidos en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, publicado en el BOE de 20 de junio de 2015, en el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente al año 2017 resulte una cifra superior al 2%, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2018, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de éste último año.

Artículo 32.- Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrismos que se establecen en el 5% del salario base correspondiente a su nivel retributivo.

Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, en Julio y Navidad, las cuales se abonarán a razón de una mensualidad de salario base de este convenio más antigüedad y serán satisfechas la primera, antes del 16 de Julio y la segunda antes del 22 de Diciembre de cada año. El devengo de dichas pagas será del 1 de julio al 30 de junio siguiente para la primera y, del 1 de enero al 31 de diciembre, para la segunda.

Así mismo y con carácter de Paga de Marzo se establece una tercera paga consistente en una mensualidad de salario base más antigüedad, abonable dentro de los tres primeros meses del año, sin que pueda exceder del día 31 de marzo y cuyo devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

CAPITULO VI

SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SALUD LABORAL

Artículo 34.- Uniformidad

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o, en su caso contrario a su compensación en metálico.

En el primer supuesto previsto en el párrafo anterior las empresas: entregarán dos uniformes completos para verano y otros dos para invierno, cuidarán de la conservación y limpieza de la ropa de trabajo, que quedará de su propiedad, y dichos uniformes los repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, para lo que podrán exigir la previa entrega de los usados. En el segundo supuesto que la ropa de trabajo sea propiedad del trabajador la compensación en metálico se establece en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo. Dichos pagos se efectuarán uno en el mes de mayo y otro en el mes de septiembre. Cada año de vigencia del convenio dicho concepto salarial tendrá el mismo incremento que el resto de conceptos económicos.

Artículo 36.- Salud laboral

Habida cuenta de las obligaciones que incumben a los empresarios en materia de seguridad e higiene, en los ámbitos de información, prevención y formación, así como facilitar los medios de protección, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan, a su vez a:

a) Someterse, por un lado, a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa, y, por el otro, a los reconocimientos médicos que establezca el referido Servicio Médico. La negativa del trabajador a dar cumplimiento a esta obligación será constitutiva de falta laboral, salvo que su oposición esté basada en causa justificada y acreditada documentalmente.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación. La omisión de cualquiera de las dos obligaciones será constitutiva de falta laboral.

En ambos supuestos las faltas correspondientes se graduarán y sancionarán con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente.

Seguridad y Salud:

Obligaciones de las empresas: Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores: corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos



para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 37.- Incapacidad Temporal (IT)

En caso de enfermedad común o accidente de trabajo debidamente justificado por la Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones por IT hasta alcanzar el 100% del salario del trabajador durante un periodo máximo de doce meses.

El complemento establecido en el presente artículo dejará de abonarse en caso de incomparecencia o negativa del trabajador a someterse a los reconocimientos médicos que la Empresa determine a fin de verificar el estado de enfermedad o accidente y cuando se emita una propuesta de alta por la Entidad Gestora correspondiente.

Artículo 38.- Jubilación

1. Jubilación Parcial. El trabajador podrá acogerse a la jubilación parcial que establece el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, a partir de los 61 años. En caso de discrepancia con la empresa respecto, será preceptiva la mediación de la Comisión Paritaria.

2. Ayuda por jubilación. Se reconoce la costumbre existente en el sector relativa a la gratificación por finalización de la trayectoria laboral en el sector.

Artículo 39.- Póliza de seguro

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un Seguro, para todos los trabajadores de las empresas en situación de alta al momento de la publicación del presente convenio. Aquellos trabajadores que no hubiesen sido incluidos en el citado seguro por encontrarse en situación de baja laboral, serán incluidos en el momento de la reincorporación al trabajo como consecuencia de la alta médica.

Las cantidades a garantizar, durante la vigencia del convenio, serán las siguientes:

Invalidez Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o enfermedad profesional 9.000.-euros

Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o muerte derivada de Accidente de Trabajo 18.000.-euros

Muerte por causas naturales. 3.000.-euros

Dicha cantidad la percibirá el trabajador o sus beneficiarios si tal contingencia se produce. Las empresas que no cumplan lo pactado en este artículo responderán personalmente de las referidas cantidades.

Esta póliza deberá estar suscrita dentro de los sesenta días siguientes a la publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia. Finalizada la vigencia del presente convenio y en tanto no se suscriba otra que lo sustituya las coberturas serán las establecidas.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 40.- Acción sindical en la empresa

La empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, necesariamente la empresa deberá oír al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, dispondrán personalmente de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de las actividades sindicales dentro y fuera de la empresa, según la escala siguiente:

Empresas de 6 a 100 empleados: 22 horas mensuales.

Empresas de 101 a 250 empleados: 25 horas mensuales.

Los Delegados de Personal, Miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la empresa; del mismo modo y ante posibles necesidades sindicales, se podrán acumular las horas de varios meses, hasta un máximo de tres meses, para su utilización en un mismo mes.

No se contabilizarán las reuniones que se produzcan por iniciativa del empresario, las cuales deberán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral, ni las utilizadas para la negociación del Convenio.

En el caso de expediente de regulación de empleo o crisis, la empresa comunicará su pretensión con cuarenta y ocho horas de antelación al Comité de Empresa o Delegado de Personal, poniendo a disposición de los mismos la documentación necesaria para que, aquellos puedan efectuar las comprobaciones oportunas y pertinentes y además realizar su informe.

El Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá estar en este caso asistido por los Técnicos correspondientes.

CAPITULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. Procedimiento sancionador

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente Convenio Colectivo.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga. Se comunicará a la representación legal de los trabajadores toda falta que conlleve sanción.

Artículo 42. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

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

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

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 43. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser considerada como falta muy grave.

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

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

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

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

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. El uso del teléfono móvil personal o de dispositivos de datos ajenos a la empresa sin autorización expresa de ésta, que deberá hacerse constar por escrito.

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

Artículo 44. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro

de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10. El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

11. El acoso moral, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

12. Utilizar para usos propios herramientas informáticas de la empresa, tales como conexión a Internet, el correo electrónico o medios de impresión.

13. 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.

14. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal indole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

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

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

Artículo 45. Graduación de las sanciones

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

Por FALTAS LEVES: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

Artículo 46. 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX

IGUALDAD

Artículo 47.- Atención a personas con capacidad distinta

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el T.R.E.T, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

Artículo 48.- Protección a la maternidad

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas adecuadas para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas o criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán los efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores párrafos de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

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.

Artículo 49.- Paternidad

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el período y en las condiciones establecidas en el artículo 48.4 del T.R.E.T

Artículo 50.- Excedencias

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funciona-

miento de la empresa.

Artículo 51.-Violencia de género

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo, la concreción horaria para hacer efectiva dicha reducción de jornada corresponderá a la trabajadora o trabajador.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en un futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora o trabajador. Terminado este periodo la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo, en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión del contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

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

Si una trabajadora o trabajador, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora o trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Disposición Adicional. Articulación la negociación autonómica sectorial

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las partes se comprometen a impulsar los trabajos e iniciativas que se orienten a homogeneizar las condiciones de trabajo en el sector del comercio textil y a articular, con todas las partes legitimadas, la negociación de ámbito superior al provincial.

Disposición Transitoria

1. En la siguiente tabla se establece la equivalencia entre las categorías profesionales del Convenio Colectivo en vigor hasta 31 de diciembre de 2016 y los niveles retributivos a aplicar en el presente Convenio Colectivo.

	Nivel	División Funcional	Categoría
Grupo 1	Nivel 1	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Director/a
	Nivel 1	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Director/a
	Nivel 2	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Jefe/a de División
	Nivel 3	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Jefe/a Administrativo
	Nivel 4	Personal Técnico Titulado	Titulado/a Grado Superior
	Nivel 5	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Jefe/a de División
	Nivel 6	Personal Técnico Titulado	Titulado/a Grado Medio
	Nivel 6	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Jefe/a de Departamento
	Nivel 6	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Jefe/a de Sucursal / Encargado/a
	Nivel 7	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Segundo/a encargado/a
Nivel 8	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Jefe/a de Sección	

	Nivel	División Funcional	Categoría
Grupo 2	Nivel 9	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Dibujante/a
	Nivel 10	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Contable
	Nivel 11	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Escaparatista
	Nivel 12	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Jefe/a de Sección
	Nivel 13	Personal Técnico Titulado	Ayudante/a Técnico/a Sanitario/a
	Nivel 13	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Jefe/a de Sección de Servicios

	Nivel	División Funcional	Categoría
Grupo 3	Nivel 14	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Comercial
	Nivel 15	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Profesional de Oficios Varios

	Nivel 15	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Jefe/a de Taller
	Nivel 16	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Intérprete
	Nivel 16	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Administrativo/a -Operador/a informático/a
	Nivel 17	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Secretario/a
	Nivel 18	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Cajero/a de tienda
	Nivel 18	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Dependiente/a
	Nivel 18	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Ayudante/a de cortador/a
	Nivel 19	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Personal de Oficio de 1ª



Nivel 15	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Jefe/a de Taller
Nivel 16	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Intérprete
Nivel 16	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Administrativo/a -Operador/a informático/a
Nivel 17	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Secretario/a
Nivel 18	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Cajero/a de tienda
Nivel 18	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Dependiente/a
Nivel 18	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Ayudante/a de cortador/a
Nivel 19	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Personal de Oficio de 1ª

	Nivel	División Funcional	Categoría
Grupo 4	Nivel 20	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Personal de Oficio de 2ª
	Nivel 21	Personal Mercantil Técnico no Titulado	Ayudante/a de dependiente/a
	Nivel 21	Personal Administrativo y Técnico no Titulado	Auxiliar administrativo/a
	Nivel 21	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	Personal de Oficio de 3ª

2. El personal al que de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, le corresponda el Nivel 21 del Grupo Profesional 4 por haber ostentado la categoría de Ayudante de Dependiente-a, tendrá derecho a los dos años de servicio en la empresa, a desarrollar su prestación profesional con arreglo al contenido correspondiente al Grupo Profesional 3, percibiendo la retribución del Nivel 18.

3. El personal al que de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, le corresponda el Nivel 21 del Grupo Profesional 4, por haber ostentado la categoría de Auxiliar Administrativo-a, tendrá derecho a los dos años de servicio en la Empresa, a desarrollar su prestación profesional con arreglo al contenido correspondiente al Grupo Profesional 3, percibiendo la retribución del Nivel 16.

ANEXO: TABLAS SALARIALES 2017.

