



C/ Juan de Mena 14, 46008 Valencia
Teléfono 96 391 91 47

C/Periodista Azzati 9-15 46002 Valencia
Teléfono y Fax 96 394 34 94

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO TEXTIL PARA VALENCIA Y PROVINCIA

2008-2009



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL PARA VALENCIA Y PROVINCIA 2008-2009



NOTA INICIAL.

Se hace constar que por razones de economía y agilidad todas las referencias personales del Convenio figuran en género masculino, aunque deben entenderse aplicables tanto al género masculino como femenino.

ARTICULO 1º.- Ámbito Territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Provincia de Valencia.

ARTICULO 2º.- 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.

ARTICULO 3º.- 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.

ARTICULO 4º.- Ámbito Temporal

El presente Convenio, independientemente de su fecha de publicación, entrará en vigor el 1 de enero de 2008, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.009.

ARTICULO 5º.- Denuncia

De conformidad con el artículo 86 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se prorrogará de año en año, al finalizar su vigencia, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado el Convenio, hasta que se logre acuerdo expreso, este Convenio se entenderá automáticamente prorrogado en todas sus partes hasta tanto no se llegue a la firma del que lo sustituya.

La representación que promueva la denuncia del Convenio, lo comunicará a la otra parte con una antelación mínima de tres meses, de forma fehaciente, expresando la representación que se ostenta.

De la comunicación se depositará copia en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Dirección Territorial de Trabajo de Valencia.

Si la autoridad laboral estimase que el presente Convenio conculcara la legalidad vigente, o lesionara gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual, previa audiencia de las partes, adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías.

ARTICULO 6º.- Garantía "Ad Personam"

Las condiciones pactadas forman, como norma general, un todo orgánico indivisible, y a

efectos de aplicación práctica será considerado globalmente.

Las condiciones económicas contenidas en este Convenio, son mínimas, por lo que las empresas podrán establecer condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas.

Podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o por Convenio.

Cualquier tipo de complemento salarial que integre la estructura del salario, tendrá la consideración de consolidable, excepto los establecidos por circunstancias temporales, con los límites que marca la Ley.

ARTICULO 7º.- Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación del Convenio, arbitraje en los conflictos que le sean sometidos por las partes con referencia al convenio, vigilancia de los pactos, estudio y clarificación, en su caso, de los acuerdos y normas, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y aquellas otras cuestiones que se le encomienden.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes, y cuatro de la Organización Empresarial.

Para tomar validamente acuerdos, será necesaria la presencia de, al menos, la mitad de miembros de cada parte, y el voto unánime de cada una de ellas.

ARTICULO 8º.- Concurrencia

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia acordada, y en su caso, de sus prórrogas, solo podrá ser afectado en el caso de llegarse a la conclusión de un Convenio de carácter autonómico.

ARTICULO 9º.- Compromisos de no Discriminación

Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales, y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos discapacidad, edad, orientación sexual o la condición de la pareja.

La equiparación de los derechos reconocidos a los matrimonios civiles o religiosos a las parejas de hecho, deberá ser documentada con la presentación de certificación del correspondiente registro.

ARTICULO 10º.- Jornada

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, siendo la duración anual para 2008 y 2.009 de 1.782 y 1.780 horas de trabajo efectivo, respectivamente.

Los excesos que al final de año se hubiesen podido producir sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso, de forma continuada.

Las empresas deberán confeccionar, durante el primer trimestre el calendario laboral anual, para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con la posibilidad de llegar a 10 horas diarias de trabajo con la consideración de ordinarias, y ello en un máximo de veinticinco jornadas al año, respetándose en todo caso el descanso entre jornadas. Los menores de 18 años no podrán sobrepasar las ocho horas diarias de

trabajo efectivo, ni realizar horas extraordinarias. Calendario que podrá ser readaptado exclusivamente por causa de fuerza mayor.

El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que cada trabajador deberá disponer de medio día libre laborable a la semana, o de un día completo cada dos semanas.

Dicho descanso será establecido, 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 establecer los turnos necesarios entre el personal de la plantilla para la debida atención al consumidor.

No se podrá trasladar el descanso citado a otro día distinto del señalado al trabajador, y en el supuesto de que coincida con algún festivo, quedará subsumido en él.

Los almacenes al por mayor cerrarán los sábados por la tarde, imputándose a ese medio día el descanso semanal. Excepcionalmente en los meses de julio y agosto, se considerará todo el día del sábado como no laboral, siendo recuperable la media jornada de mañana.

Cuando en un almacén al por mayor, en el mismo local, esté instalada la venta al detall, cerrarán únicamente las dependencias de almacén.

Los trabajadores que indistintamente presten sus servicios en el almacén y en el detall, establecerán turnos de descanso al 50% de la plantilla, y ello con carácter alternativo a fin de poder atender las ventas al detall. Si coincide la rotación con sábado festivo, no se consumirá turno, pasando el mismo al sábado siguiente.

ARTICULO 11º.- Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el calendario anual laboral.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o su abono al 150% del salario base.

A los efectos del cómputo máximo de horas extraordinarias de ochenta anuales, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ARTICULO 12º.- Trabajo en festivos

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingo y festivos.

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 con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Dichas horas computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio. 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.

ARTICULO 13º.- Vacaciones

Los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales, preferentemente en el período comprendido entre el 1º de junio y el 15 de

septiembre, en el caso de que en el citado período se produzca un incremento de la actividad mercantil, podrá ser trasladado el descanso de vacaciones a otras fechas, disfrutándose en este caso de treinta y tres días. Este aumento del número de días de vacaciones: será proporcional a los días disfrutados fuera del periodo de referencia, y no siendo de aplicación cuando el trabajador sea quién solicite sus vacaciones fuera del citado periodo.

Dicho período corresponderá a aquellos trabajadores que lleven un año de prestación de servicios a la empresa, independientemente de la categoría profesional de cada uno de ellos. En caso de no llevar trabajando un año, le corresponderá la parte proporcional.

El período vacacional retribuido no podrá ser sustituido por compensación económica, ni comenzar en sábado o domingo, excepto que se den por meses completos.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo en cada empresa atendiendo a sus necesidades, debiendo el trabajador conocer las fechas que le corresponden, al menos dos meses antes.

Todos los trabajadores disfrutarán de, al menos, 15 días de vacaciones con carácter continuado dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Quedan exceptuados los establecimientos ubicados en las denominadas zonas turísticas con apreciable aumento de población en dicho periodo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de riesgo del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

ARTÍCULO 14º.- Permisos

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 caso de matrimonio.

2.- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.

4.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de TRES MESES, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por incumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de

preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 MESES, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso de lactancia, a elección de la trabajadora, podrá disfrutarse de manera continuada, en jornadas completas; la duración del mismo será igual al resultado de la suma de una hora de permiso por día trabajado desde el momento de la incorporación al trabajo hasta que el hijo cumpla nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El periodo de lactancia se podrá acumular de forma global al permiso de maternidad

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 el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 10 de este artículo del convenio.

9.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de OCHO AÑOS o a una persona con discapacidad física, psíquica 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 aquella.

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 el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

10.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 7, 8 y 9 de este artículo del convenio, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 7, 8 y 9 de este artículo del convenio serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

11.- La trabajadora 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 con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción horaria para hacer efectiva la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a.

ARTÍCULO 15. Excedencias

Guarda y custodia de un menor/ cuidado de familiares

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

Voluntaria.

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 de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

ARTICULO 16º.- Retribuciones

Año 2008.- Son las reflejadas en las tablas que figuran al final de este convenio, y son el resultado de aplicar el 2'5 % de incremento a las revisadas al 31 de diciembre de 2007

Año 2.009.- Sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2008, en su caso revisadas, se aplicará un incremento automático del IPC previsto por el Gobierno para 2009.

Caso de que en cualquiera de los dos años el IPC real superara el aumento pactado, se revisarán los salarios en la diferencia existente y con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en cuestión.

ARTÍCULO 17º.- Retribución Especial

Desde el 1º de enero del año 2,002, y a partir de cuando un trabajador cumpla los sesenta años, vienen percibiendo una retribución especial de 12'42 Euros en cada paga, o el equivalente porcentual a la jornada efectiva de trabajo que desempeñe. Teniendo el carácter de no absorbible ni compensable. Esta cantidad sufrirá los aumentos porcentuales que operen en las tablas salariales.

ARTICULO 18º.- Plus de Compensación

Todos los trabajadores contratados con antelación al primero de marzo de 1998, percibirán, como compensación a la consolidación de la percepción por antigüedad, un plus de 18'03 Euros, a incluir en las doce pagas ordinarias y las extraordinarias correspondientes a Navidad y verano, sin que este pueda ser absorbible ni compensable, teniendo la consideración de plus cotizable y para cualquier modalidad de contratación. Los trabajadores que habiendo estado contratados con antelación al primero de marzo de 1998, por las empresas sujetas a este convenio tendrán derecho a seguir percibiendo el citado plus de compensación en el supuesto de volver a ser contratados por la misma empresa.

ARTICULO 19º.- Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones de Navidad y Verano, serán equivalentes al importe total de una mensualidad, incrementada, en su caso, con la antigüedad que percibía el trabajador. La gratificación de verano se abonará en junio, julio o agosto; o dentro de esos meses, el día anterior al comienzo del disfrute de vacaciones; y la de Navidad el día hábil anterior al 22 de diciembre.

Los empleados que no lleven un año de servicio en la empresa, en las fechas anteriormente citadas, percibirán la parte proporcional de una mensualidad, correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

El prorrateo de estas pagas en doce mensualidades, podrá acordarse con carácter general entre los trabajadores de la empresa o sus representantes, si los hay, y la empresa, y con carácter individual entre cada trabajador y empresa.

ARTICULO 20º.- Paga de Beneficios

Las empresas abonarán en favor del personal la denominada "Paga de Beneficios", dentro del primer trimestre del año natural, y consistirá en el importe de una mensualidad total de los emolumentos que el trabajador percibía el año anterior en que se pudieran generar, en su caso, los beneficios. De ser inferior a un año el periodo trabajado en la empresa, el importe de la paga será proporcional al tiempo de su servicio.

Igualmente, esta paga podrá prorratearse.

ARTICULO 21º.- Paga de Octubre

Como compensación a los trabajos que necesariamente se realicen fuera de la jornada laboral, las empresas abonarán a sus trabajadores todos los años, el importe de una mensualidad de sus salarios, equivalente a la correspondiente al mes de octubre, con la que conjuntamente se abonará, en defecto de costumbre de la empresa.

En compensación a esta gratificación, en su importe quedarán incluidos los tiempos de trabajo efectuado a partir de la terminación de la jornada laboral del trabajador, siempre que estos no excedan de quince minutos diarios.

El trabajador que no prolongue habitualmente su horario de trabajo no percibirá la citada gratificación, por cuanto que la misma tiene carácter de contraprestación, sin que se estime como prolongación el exceso de la jornada laboral hasta diez minutos, siempre que este tiempo se utilice para las atenciones normales de cierre.

ARTICULO 22º.- Jubilación Obligatoria

Se pacta la jubilación total obligatoria a los sesenta y cuatro años, acogiéndose a la normativa vigente al respecto.

La jubilación obligatoria prevista en este artículo, responderá a una política de fomento de empleo.

Igualmente se pacta la jubilación parcial obligatoria a los sesenta años, con aplicación de lo que determina el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 12, apartado 6.

Las citadas jubilaciones estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que al cumplir la edad convenida de jubilación no acreditasen el derecho a la pensión contributiva de jubilación, esta será obligatoria en cualquiera de los dos supuestos, cuando cumplan los requisitos exigido.

De conformidad con las normas, la empresa concertará simultáneamente un contrato de

trabajo, de relevo, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta cumplir los sesenta y cinco años.

ARTICULO 23º.- Seguro de Accidentes

Todas las empresas afectadas por este Convenio deberán suscribir a partir del 2008 un seguro de accidentes no laborales por importe de dieciséis mil euros (16.000€), para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente para profesión habitual, Absoluta o Gran Invalidez por accidente Extra-Laboral; y con indemnización según baremo en caso de Invalidez parcial por accidente Extra-Laboral; así como la muerte no accidental por importe de tres mil quinientos Euros (3.500,00 €)

El seguro deberá cubrirse del siguiente modo:

A) El Gremio de Comerciantes Textiles de Valencia y Provincia se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una entidad aseguradora para cubrir las citadas cantidades a favor de los trabajadores de las empresas a las que sea de aplicación el presente Convenio. Con el fin de que unas empresas no queden más gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus trabajadores, la prima será única y el resultado de promediar las edades.

B) Todas las empresas afectadas por el presente Convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del Convenio, mediante la solicitud fehaciente al Gremio, abonando la prima correspondiente.

C) No será válida la inclusión de los trabajadores en cualquier otra póliza, que en todo caso tendrá la consideración de complementaria.

D) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva, suscrita por el Gremio, por parte de las empresas, determinará que recaigan sobre las mismas la obligación del pago, en caso de siniestro, de las indemnizaciones que se garantizan en el presente Convenio.

E) Quedan exceptuados de su inclusión aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora, o aquellos que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad laboral, hasta tanto no obtengan el alta médica.

ARTÍCULO 24º.- Vigilancia de la Salud

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de la salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados

a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

7. En materia de vigilancia de la salud, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

ARTICULO 25º.- Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio colectivo, las empresas constituirán la Comisión de Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en dicha Ley Orgánica.

ARTICULO 26º.- Movilidad Funcional y Geográfica

1. Se establece la movilidad funcional en el seno de empresas, pudiéndose efectuar entre categorías del mismo nivel retributivo, y sin más limitaciones que la titulación requerida.

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.

2. Movilidad geográfica para víctimas de Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea 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 categoría 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 las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada

obligación de reserva.

ARTICULO 27º.- Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ajustándose a la normativa legal.

ARTICULO 28º.- Descuelgue

No habiéndose pactado fórmula de descuelgue, se estará a lo que determine el párrafo tercero, punto 3º, del artículo 82 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 29º.- Incapacidad Temporal

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75% de su retribución salarial desde el cuarto día inclusive, de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la garantía comprenderá la percepción del 100% de la retribución salarial desde el primer día de la incapacidad.

En ambos casos por el tiempo que marque la normativa vigente.

ARTICULO 30º.- Festivos

Los días 26 de diciembre y el lunes siguiente al Domingo de Resurrección, tendrán la consideración de festivos.

Igualmente, en la mañana o tarde en que se celebre la Ofrenda de Flores, dentro de las Festividades de Fallas, será festivo para aquellos trabajadores que lo soliciten, asegurando en todo caso la permanencia de un mínimo del 40% de la plantilla.

En caso de coincidir las citadas fechas con épocas de mayor actividad comercial, las empresas podrán declararlas hábiles, compensándolas por el mismo periodo de descanso

ARTICULO 31º.- Representación Sindical

Se reconocen expresamente los derechos que la legislación vigente concede a los trabajadores.

En el ámbito de empresa, los delegados o miembros del comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca en favor de otro u otros delegados o miembros del comité, siempre previo acuerdo con la empresa, y conforme a las disponibilidades de personal de esta.

Los representantes sindicales podrán acumular horas de su crédito, exclusivamente haciendo uso de las que tengan derecho en periodos sucesivos y nunca en los anteriores aunque no fueren disfrutados.

ARTÍCULO 32º.- Contratación

1º.- CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL

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 artº. 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.

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 50% 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.

2º.- CONTRATOS DE FORMACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

De concertarse por un periodo inferior al máximo podrá ser prorrogado hasta alcanzar el tope de los tres años.

Los tiempos dedicados a la formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Se podrá contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto reglamentariamente, siempre que se alcance un compromiso previo de transformar en indefinidos, al máximo número posible de los que hayan superado la formación y existan vacantes.

No podrán realizarse contratos de formación para las categorías de Conserje, Vigilante, Aprendiz y Personal de limpieza.

El salario correspondiente a los trabajadores contratados en formación será un 10% superior al S.M.I. para los niveles de empleo 1 á 9 y del 5% para el resto de niveles.

3º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION:

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho

Caso de que el contrato se concierte por un periodo inferior a los doce meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, hasta la citada duración máxima de doce meses.

Si a la finalización de los doce meses, el trabajador continúa prestando sus servicios, pasará a la condición de contrato indefinido, respetándose la antigüedad del contrato por circunstancias de la producción.

4º.- CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se podrán celebrar contratos para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. Quedan excluidas de la aplicación de esta modalidad contractual, las campañas específicas de ventas de Navidad y Reyes, las rebajas de Verano e Invierno y cualesquiera otras de carácter cíclico o previsibles.

El encadenamiento de esta modalidad contractual en la contratación eventual de un mismo trabajador que de lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, supondrá la contratación como fijo del empleado en cuestión, salvo que se acredite la temporalidad de la contratación.

La utilización de la modalidad contractual de obra o servicio para las tareas en principio

de duración incierta, pero que se estime puedan ser superiores al año, requerirá comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio, tanto del inicio como de la finalización del contrato.

5º.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES.

Las empresas podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, en los términos establecidos en la normativa vigente.

ARTICULO 33º.- Indemnización por fin de Contrato

Las empresas abonarán una indemnización de 8 días por año a la expiración de los contratos, sea cual sea la modalidad del mismo, siempre que supere los seis meses de duración y siempre que no tenga establecido otro tipo de indemnización.

ARTÍCULO 34º.- Periodos de Prueba y Preaviso

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

Niveles de empleo del 1 al 4.....6 meses

Niveles de empleo del 5 al 7..... 3 meses

Resto de niveles.....2 meses

Duración que en todo deberá ser inferior al plazo de duración del contrato suscrito.

Cuando el trabajador supere el periodo de prueba, para el supuesto de causar baja voluntaria deberá conceder a la empresa un plazo de 15 días de preaviso, pudiendo descontársele dichos días de la liquidación, o su parte proporcional.



ARTICULO 35º.- Maternidad-Paternidad

Maternidad:

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso del fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la

fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y en aquellos otros en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, en caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios o los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen (negociación colectiva)

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente

Este permiso podrá disfrutarse, a continuación de los días de permiso por nacimiento y hasta 13 días después de la terminación de la suspensión por maternidad, a opción del trabajador

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso en los convenios colectivos.

ARTÍCULO 36º. Protección a la Maternidad

En cuanto a las mujeres en estado de gestación, se estará a lo que la legislación determine, no obstante.

1. La evaluación de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la 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 salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias 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 de trabajo a turnos.

2. 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 certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que 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.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la seguridad Social o de las mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo (45.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.

ARTÍCULO 37º.- Despido Nulo

Será Nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural,

enfermedades causadas por embarazo, parto, lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis, y 5 del artículo 37 del ET (lactancia, nacimiento hijos prematuros, reducción de jornada) o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 ET(excedencia por guarda y custodia de un menor de tres años); y el de los trabajadoras víctimas de violencia de género por los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los trabajadores.

El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

ARTÍCULO 38º.- Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo

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

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

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

A los tres meses desde la firma de este convenio colectivo la empresa y la representación legal de los trabajadores, negociarán y aplicarán un protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

SEGUNDA.- Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación en el marco de los acuerdos establecidos entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales, atribuyéndose el encargo de desarrollar Planes de Formación de Carácter Sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

TERCERA.- Las partes firmantes destacan su preocupación por el estado del medio

ambiente asumiendo el compromiso de llevar a cabo una mejora continua del comportamiento ambiental.

CUARTA.- Las partes firmante asumen el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

QUINTA.- Ambas representaciones asumen el compromiso de redactar durante el periodo de vigencia del presente Convenio, un nomenclátor profesional que defina los diferentes puestos de trabajo, en cuyo momento podrá modificarse la denominación de los diferentes niveles retributivos de las tablas salariales.

SEXTA.- Tanto la parte Sindical como la Empresarial se reafirman en su voluntad de llegar a la firma de un Convenio del Sector de ámbito de Comunidad, concluso el mismo perderá su vigencia el presente.

ANEXO.- REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

1) FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

2) GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

3) PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los Delegados Sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste al empresario.

4) FALTAS LEVES.

Serán consideradas faltas leves:

a) Los descuidos, errores o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

b) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación o salida del trabajo, cuya suma sea inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes.

c) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, nunca

superior a los treinta minutos, superado el cual la falta podrá ser considerada grave o muy grave según los perjuicios que se deriven a la empresa.

d) Los descuidos en la conservación de los géneros, material o equipos de la empresa.

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

f) La falta de aseo y limpieza personal, que pueda afectar a la imagen de la empresa.

g) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de la misma no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

h) No cursar la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, en el plazo máximo de dos días.

5) FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación o salida del trabajo, por tiempo acumulado superior a treinta minutos cometidas en el periodo de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo.

b) Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, en cuyo caso sería considerada falta muy grave.

c) El abandono del trabajo, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos.

d) No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a su cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos, cuestiones y hechos, determinarán la calificación como muy grave.

e) La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un una impuntualidad, abandono, o falta al trabajo.

f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo, o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

g) Descuido importante en la conservación de géneros, materiales, o equipos del establecimiento.

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

i) Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciendan a éste.

j) Emplear para su uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

k) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como muy grave.

l) No cumplir las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo, o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

m) El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

n) La falta de aseo y limpieza personal, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

- o) La comisión de tres faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado advertencia o sanción.
- p) La utilización para fines propios del teléfono, correo electrónico, Internet u cualquier otro medio telemático, siempre que no se origine grave perjuicio a la empresa en cuyo caso se calificará de muy grave.
- q) La embriaguez o consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores será considerada falta muy grave.

6) FALTAS MUY GRAVES.

Serán consideradas faltas muy graves:

- a) La impuntualidad en más de diez ocasiones en un mes o veinte en un año.
- b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez en un semestre, o veinte en un año.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, o llevar a cabo actividades de competencia desleal.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en géneros, materiales, útiles, equipos, aparatos, herramientas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o terceros, en la propia empresa o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la misma.
- f) Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
- g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
- h) La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena.
- i) Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
- k) Todo comportamiento o conducta, en el hábito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté justificada.
- m) Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

6) CLASES DE SANCIONES.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación, Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, Despido

disciplinario.

7) PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL PARA 2008



NIVEL EMPLEOS

1. Titulado Superior, Director Mercantil, o Administrativo 1.066,70 €
2. Jefe de División, de Administración, de División Mercantil 1.006,57 €
3. Jefe de Personal, de Ventas, de Compras, Titulado Medio, Encargado General 991,54€
4. Jefe de Sucursal, de Almacén, Contable, Cajero, Taquígrafo, Diseñador 939,00 €
5. Jefe de Grupo, de Sección, Escaparartista, Oficial, Encargado Establecimiento 908,95 €
6. Viajante, Corredor de Plaza 881,90 €
7. Interprete, Secretario, Auxiliar de Caja, de Administrativo, Dependiente de 23 años, Operador de terminales, Cortador, Jefe de Taller 856,36 €
8. Profesional de Oficio de 1ª, Composturera/o 827,83 €
9. Dependiente de 22 años, Auxiliar de Caja y Administrativo de 22 años, Ayudante Cortador, Profesional de Oficio de 2ª, Mozo de más de 23 años, Conserje, Vigilante, Telefonista 803,74 €
10. Ayudante Dependiente, , Auxiliar de 18 años, Profesional de Oficio de 3ª, Mozo menor de 23 años, Empaquetadora, Cosedora 761,70 €
11. Aspirante y Aprendiz de 16 y 17 años 564,60 €
12. Personal limpieza (hora) 4'40 €