

## CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 1321

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de COMERCIO TEXTIL de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200145 que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2007, de una parte por la representación empresarial de PYMEC Y ASPEC y otra por la representación de las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo 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. – Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito.

TERCERO. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 20 de julio de 2007.—El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2.007-2.008

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.- El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas de Comercio Textil radicadas en la provincia de Castellón, que vienen rigiéndose por lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio.

Artículo 2º.- Vigencia, duración y prórroga.- El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos de su publicación en el B.O.P.

Su duración será desde el 1 de Enero de 2.007 hasta el 31 de Diciembre de 2.008, entendiéndose prorrogado por la tática de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación, como mínima, a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de no existir denuncias, la tabla salarial experimentará un incremento igual al que señale el Instituto Nacional de Estadística para el Índice de Precios al Consumo durante el año natural inmediatamente anterior a la fecha en que se entienda prorrogado el convenio. Si existiese denuncia se mantendrá el texto íntegro mientras se negocia uno nuevo.

Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas.- Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas en relación con las aquí convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 4º.- Compensación de mejoras.- Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en este Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo tendrán el mismo incremento que sufra el convenio.

Artículo 5º.- Jornada.- La jornada laboral para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio será de 1792 horas anuales para el año 2007 y de 1784 horas anuales para el año 2008.

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.

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 1.792 horas de jornada anual para el año 2007 y las 1784 horas de jornada anual para el año 2008, esto es, que a cada trabajador le corresponden dos 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.

Concurriendo en nuestra capital circunstancias que puedan afectar al horario que actualmente se viene realizando, los trabajadores colaborarán en la modificación de horarios de trabajo en aquellas empresas que pudieran verse afectadas por las mencionadas circunstancias, mediando, en caso de ser necesario, la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 5º bis.- Apertura de establecimientos en domingos y 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 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 85 Euros para el año 2007 y 95 Euros para el año 2008, 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 6º.- Salarios.- El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio para el año 2.007 figura en la tabla como Anexo de este Convenio y supone un incremento del 2,7% (IPC real del año 2006). Tales retribuciones serán aplicables para el cálculo de los aumentos periódicos de antigüedad, para las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad, la participación de beneficios y las vacaciones anuales.

Los efectos económicos del presente Convenio serán aplicables desde el 1 de Enero de 2.007.

El incremento salarial para el año 2.008 será el IPC real del año anterior.

Artículo 7º.- Revisión.- En el caso de que el I.P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de Diciembre de 2.007, un incremento superior al 2,5% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos de uno de Enero de 2.007, sirviendo como base de cálculo del incremento salarial del año 2.008. En el caso que el I.P.C. real del año 2.008 registre un incremento superior al incremento aplicado menos 0,2%, se efectuará una revisión salarial en la cantidad resultante con efectos retroactivos de uno de Enero de 2.008.

La revisión salarial, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año en curso.

Artículo 8º.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio.- El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios que se establecen en el 5% del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

Artículo 9º.- Horas extraordinarias.- Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales; en la medida en que estas horas se consideren necesarias, como en los casos de inventarios, balances o ventas especiales (rebajas), se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. No obstante, en el supuesto de realizarse serán siempre con carácter voluntario por parte del trabajador y deberán ser compensadas obligatoriamente mediante alguna de las siguientes fórmulas y siempre a elección del trabajador:

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante su abono al 150% de la hora ordinaria; el cálculo de la hora ordinaria se realizará mediante la siguiente fórmula: SALARIO BRUTO ANUAL / HORAS JORNADA ANUAL (según las marcadas por el artículo 5 del presente convenio) o a razón de 1 hora y media de descanso por cada hora trabajada.

Artículo 10º.- Ayuda por jubilación.- Las empresas concederán a sus trabajadores en el momento de su jubilación una gratificación por tal concepto, en la cuantía que resulte superior con arreglo a la siguiente escala:

\* De 5 a 15 años de servicio en la empresa: 1 mensualidad o 620,24 Euros

\* De 16 a 25 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades o 1240,48 Euros

\* De 26 años en adelante: 3 mensualidades o 1860,74 Euros

Estas gratificaciones se incrementarán en 15 días de salario en el caso de trabajadores que anticipen su jubilación a los 64 años.

Artículo 11º.- Uniformidad.- A los trabajadores se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo al comenzar la relación laboral entre las empresas y el trabajador, en número de dos uniformes completos o prendas, según costumbre de la empresa, para verano y otros dos para invierno, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas, que para su reposición podrán exigir la previa entrega de las usadas.

Artículo 12º.- Atención a niños y minusválidos.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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 ejerci-

cio 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 13º.-** 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.

**Artículo 14º.-** Comisión Mixta.- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Mixta estará compuesta de forma paritaria por tres representantes de los empresarios y tres de la parte social.

Ambas partes serán asistidas, si así lo deciden, por un asesor, que será elegido por la parte que lo interese.

Son funciones de la Comisión Mixta:

A.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

B.- Interpretación del Convenio.

C.- Conciliación facultativa en problemas colectivos.

D.- Arbitraje en los problemas o cuestiones derivadas de este Convenio.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta serán vinculantes para las partes sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizar ante las Jurisdicciones y Administración Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrán convocar la reunión con un plazo de cinco días.

Esta Comisión se encargará, durante la vigencia del presente Convenio, de elaborar unas nuevas tablas de categorías profesionales que recojan la realidad del sector.

**Artículo 15º.-** Descanso semanal.- En cuanto al disfrute del día y medio de descanso semanal establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores se establece como tal, o bien la tarde del sábado más el domingo o el domingo más la mañana del lunes.

**Artículo 16º.-** Jubilación anticipada.- Siempre y cuando haya acuerdo mutuo entre empresario y trabajador para cada caso concreto, las partes firmantes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia a la jubilación a los 64 años, prevista en el Real Decreto Ley 1194/1985, de 17 de Julio.

**Artículo 17º.-** Licencias retribuidas.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

\* Quince días naturales en caso de matrimonio.

\* 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.

\* Dos días por cambio de domicilio.

\* Dos días de libre disposición (preavisando a la empresa con una antelación mínima de 3 días) según lo establecido en el artículo 5 del presente convenio.

\* Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

\* 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.

\* 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 periodo se corresponde a la acumulación en jornadas completas del permiso por lactancia recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

**Artículo 18º.-** 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 aún 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 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.

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 19º.-** Póliza de seguro.- Las empresas tendrán en vigor a favor de sus trabajadores una póliza de seguro de accidente no laboral por un importe de 15.000 euros de capital para cubrir los riesgos de muerte o incapacidad permanente para su profesión habitual e incapacidad absoluta. 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.

**Artículo 20º.-** Vacaciones.- Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo. Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre, salvo que las partes acuerden otros periodos del año, no pudiendo iniciarse en sábado o domingo, ni fraccionarse en más de dos periodos. En el supuesto de fraccionarse el disfrute de las vacaciones, uno de los periodos será, salvo pacto en contrario, de 21 días ininterrumpidos y entre los meses de Junio a Septiembre; en caso que parte de estos 21 días de vacaciones se disfrutaran en otras fechas, a petición de la empresa, dichas vacaciones se incrementarán en 3 días hábiles.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Si en el periodo de vacaciones se produjese una baja por Incapacidad Temporal (IT), se interrumpirán éstas, mientras dure la contingencia.

Cuando el periodo de vacaciones 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 por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfru-

tar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 21º.- 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 período máxima de doce meses.

Artículo 22º.- Promoción profesional.- Los ayudantes de dependiente a los dos años de servicio en la empresa, pasarán a la categoría de dependiente.

El personal administrativo (auxiliar y oficial) que lleven cuatro años prestando servicios en la misma empresa, y misma categoría, pasarán automáticamente a la categoría superior.

Artículo 23º.- Cláusula de descuelgue.- Aquellas empresas que acrediten fehacientemente unos resultados negativos durante 2.006 y 2.007, podrán no aplicar las condiciones salariales que se establecen en este Convenio. Para ello, remitirán el Balance y Cuenta de Resultados de dichos años a la Comisión Paritaria, la cual examinará los datos aportados, requiriendo, en su caso, la mayor información que precise, dictando seguidamente y en el plazo máximo de quince días hábiles, resolución por la cual se considere o no descolgada de las condiciones salariales a la empresa solicitante. Los efectos de tal descuelgue se limitarán exclusivamente al período excluido, debiendo la empresa afectada actualizar los salarios de los trabajadores en la forma y porcentaje que para dicho momento esté prevista en el Convenio una vez transcurrido dicho período.

Artículo 24º.- Cláusula de adhesión al acuerdo para la solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.- Las partes firmantes de este Convenio acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (T.A.L.).

Artículo 25º.- Legislación vigente.- En lo no previsto, en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación General, Estatuto de los Trabajadores y el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector Comercio.

Art. 26º.- 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.

Art. 27º.- 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 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 el 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 período 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 período 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 períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El período de suspensión del contrato se considera período 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.

Art. 28º.- Paternidad.- El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del T.R.E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del T.R.E.T. 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 período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o 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 del T.R.E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.



El trabajador deberá comunicar al empresario con 8 días de antelación el ejercicio de este derecho.

Art. 29º.- 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 preadoptivo, 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 funcionamiento de la empresa.

#### CLÁUSULA ADICIONAL

Partes Contratantes: el presente Convenio ha sido concertado por las centrales sindicales UGT y CCOO y por las asociaciones A.S.P.E.C. y P.Y.M.E.C. de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose como interlocutores válidos para la negociación, legitimación y firma de este Convenio.

#### TABLAS SALARIALES AÑO 2007 DEL CONVENIO DE COMERCIO TEXTIL PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CATEGORIAS PROFESIONALES	Salario 2007 (2,7%)
Grupo I.- Personal Técnico Titulado	
Titulado Grado Superior	1.277,54
Titulado Grado Medio	1.115,86
Ayudante Técnico Sanitario	922,10
Grupo II.- Personal Mercantil Técnico no Titulado	
Director	1.358,40
Jefe de División	1.148,61
Jefe de Compras	1.115,86
Jefe de Personal	1.115,86
Jefe de Ventas	1.115,86
Encargado General	1.115,86
Jefe de Sucursal y Supermercados	1.115,86
Jefe de Almacén	1.115,86
Jefe de Grupo	1.115,86

Jefe de Sección Mercantil	922,09
Encargado de Establecimiento, comprador y Subastador	889,35
Intérprete	873,28
Viajante	906,07
Corredor de plaza	873,28
Dependiente de 1ª	841,27
Dependiente de 2ª	760,40
Dependiente Mayor	925,38
Ayudante	679,54
Aprendices	570,60
Grupo III.- Personal Administrativo y Técnico no Titulado	
Director	1.358,43
Jefe de División	1.326,33
Jefe Administrativo	1.310,33
Secretario	857,26
Jefe de Sección	1.016,05
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo en idioma extranjero	986,92
Oficial administrativo u Operador de máquinas contables	873,28
Auxiliar administrativo o Perforista	679,54
Aspirante	570,60
Auxiliar de caja de 4ª	570,60
Auxiliar de caja de 3ª	679,54
Auxiliar de caja de 2ª	760,40
Auxiliar de caja de 1ª	841,27
Grupo IV.- Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	
Jefe de Sección de Servicios	922,10
Dibujante	1.003,00
Escaparatasta	954,18
Ayudante de montaje	679,54
Delinante	889,35
Visitador	889,35
Rotulista	889,35
Cortador	889,35
Ayudante de cortador	841,27
Jefe de Taller	889,35
Personal de Oficio de 1ª	792,48
Personal de Oficio de 2ª	760,40
Personal de Oficio de 3ª o Ayudante	679,54
Capataz	679,54
Mozo Especializado	679,54
Ascensorista	679,54
Telefonista	679,54
Mozo	679,54
Empaquetadora	679,54
Rosadora de medias	679,54
Cosedora de sacos	679,54
Grupo V.- Personal Subalterno	
Conserje	679,54
Cobrador	679,54
Portero, Vigilante, Sereno, Ordenanza	679,54
Personal de Limpieza	679,54
	C-7497