

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio Textil de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Expediente: 46/01/0001/2011

Código: 46000555011982

RESOLUCIÓN de fecha 12 de abril de 2011 de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de COMERCIO TEXTIL de la provincia de Valencia.

VISTO el texto del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo en fecha 29/03/2011, suscrito el 28/03/2011 por la Comisión Negociadora el formada por GRECOTEX, CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del convenio.

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

El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL
PARA VALENCIA Y PROVINCIA**

2.010-2011

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 2.010, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.011.

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 compe-tente, 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 válidamente acuerdos, será necesaria la presencia de, al menos, la mitad de los 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, sólo 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 de 1.780 horas de trabajo efectivo.

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 des-canso, 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 9 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 50% 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 periodo 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 quien 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, 21 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. Este aumento de la población hace referencia a la afluencia de turistas, en consecuencia los municipios exceptuados han de estar calificados como Zonas de Gran Afluencia Turística.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal previa al inicio de dicho periodo 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.

El disfrute de este permiso, en los casos de enfermedad grave u hospitalización podrá realizarse en días discontinuos previa comunicación a la empresa y mientras dure el hecho que motivó este permiso.

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, 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

Sin Perjuicio de lo establecido en las disposiciones transitorias respecto a la equiparación salarial entre las antiguas y nuevas categorías, los salarios establecidos para cada año de vigencia del convenio serán los siguientes:

Año 2.010.- Los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2.010 son los que figuran en el ANEXO III.

Año 2.011.- Los salarios a aplicar desde el 1 de enero de 2.011 son los que figuran en el ANEXO IV.

La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores y los que constan en los referidos anexos para cada uno de los años, más los atrasos de 2.010 y 2.011, se abonarán por las empresas en el mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

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.

Esta cantidad que en el año 2009 correspondía a 12,67€, se incorpora a las tablas salariales de este convenio de forma que vendrá reflejada en las mismas durante los distintos años de vigencia del convenio.

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; 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 Marzo o de Beneficios

Las empresas abonarán en favor del personal la denominada "Paga de Marzo" o "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. De ser inferior a un año el periodo trabajado en la empresa, el importe de la paga será proporcional al tiempo de su servicio.

Las empresas, opcionalmente, podrán establecer un régimen de retribuciones variables en función de las ventas o beneficios que sustituya a esta paga, teniendo ésta el carácter de mínimo a percibir. En este caso, las empresas acreditarán el percibo de esas comisiones mediante su reflejo en nómina y cotización a la Seguridad Social y, de no alcanzar el importe de esta paga, regularización de la diferencia hasta alcanzarla.

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, acogéndose 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 2.011 un seguro de accidentes no laborales por importe de diecisiete mil euros (17.000,00€), 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 cuatro mil euros (4.000,00 €).

A partir del año 2.012, los importes se incrementarán hasta unas cuantías de dieciocho mil euros (18.000,00€) y cinco mil euros (5.000,00€). El seguro deberá cubrirse del siguiente modo:

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 sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo 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 él mismo, para los demás trabajadores u 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 llevarán 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 prorrogado más allá de la finalización de la relación laboral.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán 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 estrá 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, 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 Geográfica

1. 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.- Cláusula de inaplicación del incremento salarial pactado en el convenio colectivo.

1.- Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, de forma objetiva y fehaciente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, o en su defecto, de un año si durante el vigente las ventas tienen un ritmo descendente. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del convenio.

A tales efectos será requisito imprescindible:

A) Comunicar a los Representantes de los Trabajadores y a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, su intención de acogerse al presente artículo en el plazo de 30 días naturales desde la publicación en el Boletín Oficial correspondiente (BOP) del Convenio Colectivo en el primer año de vigencia o de su actualización para el/los siguiente/s. Este plazo establecido tiene carácter obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo acordado en este artículo.

B) Alcanzar acuerdo sobre el incremento a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma. El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez a la Comisión Paritaria del Convenio para que lo archive y de fe del mismo cuando sea requerida para ello.

C) La negociación tendrá un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en este artículo.

D) En los supuestos de desacuerdo se remitirá la documentación y la propuesta a la Comisión Paritaria del Convenio para que resuelva en el plazo de 15 días, de modo que su decisión tendrá igual fuerza que si se hubiese alcanzado acuerdo en el periodo de consultas. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse por unanimidad y necesariamente sobre la existencia o no de causas justificadas de la solicitud de inaplicación, tomando como base objetiva la documentación reseñada en el número 2 siguiente.

2.- La dirección de la Empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

Balance de situación, Cuentas de Pérdidas y Ganancias de los dos años de referencia, con las correspondientes auditorias si correspondieran, y las declaraciones del Impuesto de Sociedades, que pongan de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación, así como la previsión del año en curso. En las Empresas de menos de 50 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditoría por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en este mismo número 2, para demostrar fehacientemente la

situación de pérdidas, presentándose además de toda la documentación referida y en cualquier caso junto a la misma un estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la Empresa.

3.- El acuerdo alcanzado definirá expresamente si procede aplicar algún incremento retributivo.

4.- Finalizado el periodo de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en convenio colectivo. No obstante, y sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, la dirección de la Empresa y la Representación legal de los trabajadores, en función de los resultados económicos que obtenga la empresa, durante el periodo de descuelgue, procederán a la negociación de una posible recuperación efectiva de los incrementos no realizados en su momento como consecuencia de la aplicación del descuelgue.

5.- No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación aquellas empresas que hayan usado de la misma durante dos años consecutivos o tres alternos, dentro de un periodo de 4 años.

6.- Excepto el incremento salarial pactado en cuantía diferente del general del convenio, u otros aspectos que pudieran incidir en la recuperación económica, el resto del convenio será de plena aplicación en la empresa.

7.- En el caso de que la empresa objeto de la inaplicación formara parte de un grupo de empresas que actúen en el ámbito nacional o supranacional y con la misma actividad, que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el Registro Mercantil, la Comisión paritaria del convenio analizará que, a raíz de esta conexión, no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello si fuese necesario, los datos que correspondan.

8.- En el caso de que se tratara de Empresas cuyo rendimiento económico se fijara mediante estimación objetiva (módulos), la documentación mínima a aportar serían las declaraciones de módulos de los dos años anteriores, así como las Z de caja que acreditaran una reducción de ventas, más el estudio de la incidencia de los salarios sobre la estructura económica de la Empresa, siendo el resto de la tramitación y efectos los dichos en los puntos anteriores.

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 las 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.

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, se podrán concertar el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10	2
De 11 a 25	3
De 26 a 40	4
De 41 a 50	5
De 51 a 100	8
Más de 100	El 8% de la plantilla

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

El salario correspondiente a los trabajadores contratados en formación será del 85% del salario correspondiente a la categoría objeto de la formación, siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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:

Grupo Profesional Primero y Grupo Profesional Segundo	6 meses.
Grupo Profesional Tercero	3 meses.
Grupo Profesional Cuarto y Grupo Profesional Quinto	2 meses.

Duración que en todo caso 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 descontarse 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 simultanea 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 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 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, a opción del trabajador.

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 entre empresa y trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Este permiso se adecuará a los cambios normativos que se establezcan en el momento en que éstos entraran en vigor.

ARTICULO 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.

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 el párrafo anterior, 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 practicas, 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.

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.

ARTÍCULO 38º. bis.- Acoso Psicológico en el trabajo

Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido de la Nota técnica de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, junto con el cuestionario anexo que puede servir para identificar las conductas que suponen acoso psicológico de las que no lo son.

Se define el acoso psicológico en el trabajo como la “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

Dado que este tipo de acoso se ve favorecido por estructuras organizativas inadecuadas en la empresa, la Dirección de la empresa y los Representantes de los trabajadores trabajarán conjuntamente en la detección y solución de este riesgo y en el diseño de estructuras organizativas que eviten o no favorezcan su aparición.

El servicio de prevención evaluará los riesgos psicosociales para evitar este tipo de conductas dentro de la empresa.

ARTÍCULO 39º.- Faltas y sanciones

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.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

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.

FALTAS LEVES.

Serán consideradas faltas leves:

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.

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.

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.

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

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

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

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.

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

FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

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.

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.

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

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.

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

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.

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

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

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

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.

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

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.

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

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.

La comisión de tres faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado advertencia o sanción.

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.

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:

La impuntualidad en mas de diez ocasiones en un mes o veinte en un año.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté justificada.

Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CLASES DE SANCIONES.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Faltas leves: Amonestación, Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, despido disciplinario.

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- En cumplimiento a lo establecido en la Disposición Final Quinta del Convenio precedente, se ha establecido un sistema de clasificación profesional por Categorías dentro de Áreas funcionales y Grupos profesionales. El sistema desarrolla las funciones por categorías, sistema de promoción y ascensos, además de los supuestos de movilidad funcional. Este sistema viene desarrollado en el ANEXO I.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las categorías del anterior convenio han quedado asimiladas a las actuales en el año 2.010, debiendo las empresas adecuar la denominación de las categorías de sus plantillas a las actuales, según lo establecido en el ANEXO II a partir del 1 de mayo de 2.011.

Las categorías de Director Mercantil y Director Administrativo no disponen de equivalencia, entendiéndose que es personal de alta dirección y no se regulan por lo establecido en este convenio.

Las categorías de Titulado Superior, Titulado Medio y Aspirante se han suprimido al provenir de un sistema de clasificación basado en las derogadas Ordenanzas Laborales.

La categoría de Aprendiz de 16 y 17 años no dispone de equivalencia en el sistema actual, debiendo reclasificar a aquellas personas que pudieran tener esta categoría a la más próxima a la función que desempeñen.

SEGUNDA.- Las antiguas categorías han quedado asimiladas en términos salariales a las de este convenio en el año 2.010 siendo, por tanto, de aplicación desde el 1 de enero de dicho año el salario que figura en las tablas del ANEXO III.

TERCERA.- Dado que se ha suprimido la referencia a la edad en el sistema de clasificación profesional, las personas que según lo establecido en el convenio anterior, se encuadraran en una determinada categoría por no haber alcanzado la edad necesaria para acceder a la categoría del nivel superior, serán reclasificadas en la categoría equivalente a la actual, según la tabla del ANEXO II.

En esta reclasificación se respetarán los derechos en tramo de adquisición de forma que, las personas que a 1 de enero de 2.010 tuvieran cumplidos los 21 años de edad, para la referencia a 23 años del convenio anterior, se reclasificarán en la categoría equivalente a la de más de 23 años de edad.

En los casos en que a 1 de enero de 2.010 no se haya alcanzado la edad del tramo de adquisición de derechos, una vez alcanzada la edad que habría supuesto un cambio a la categoría de edad superior, serán reclasificadas en la categoría que corresponde a esta última.

CUARTA.- La categoría de Personal de limpieza se ha asimilado salarialmente a la categoría de mozo/a, dentro del mismo grupo profesional. Al eliminar la referencia al salario por hora, este personal percibirá la parte proporcional que corresponda a la jornada que realice.

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, 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.- 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 I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FUNCIONES BÁSICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y SISTEMA DE PROMOCIÓN Y ASCENSOS

El sistema de clasificación y las categorías que se desarrollan en este convenio, han sido objeto de estudio y adecuación al sector, sustituyendo al anterior sistema de categorías profesionales que no había evolucionado tal y como lo ha hecho la variedad y formas de negocio o las cualificaciones y funciones de las trabajadoras y trabajadores del sector.

La clasificación profesional cuenta con categorías dentro de grupos y áreas funcionales, ajustándose a la realidad y diversidad del sector, sin implicar la existencia de todas ellas pero si la suficiencia.

1.- Introducción.

Las personas que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de este convenio, se encuadrarán en una categoría y un grupo profesional. A su vez, cada categoría estará encuadrada en un área funcional. En los contratos de trabajo que se celebren, se establecerá la categoría profesional correspondiente, según lo previsto en este convenio.

Cualquier categoría puede ser desempeñada por cualquier persona, si está capacitada, con independencia de su sexo, procurando una presencia equilibrada en todas ellas de personas de ambos sexos. En la cobertura de vacantes mediante promoción o selección, si se producen casos de igualdad de méritos, se favorecerá al sexo menos representado en la categoría.

Se establece un sistema de promoción que funcionará con un conjunto de criterios orientadores y estimuladores del desarrollo profesional con un mecanismo objetivo y transparente.

2.- Tribunal evaluador o Comisión paritaria de selección y promoción.

La empresa tiene la facultad de definir el número y características de las plazas abiertas para nuevas contrataciones o para promoción interna. Una vez definidas, la selección de los candidatos se realizará en base a criterios objetivos y transparentes.

En aquellas empresas con una plantilla superior a seis personas que necesiten cubrir vacantes, se formará una comisión o tribunal evaluador, designado paritariamente por la empresa y la representación de la plantilla, al cincuenta por ciento, presidiendo un representante de la empresa, que tendrá capacidad de decisión para dirimir casos de empate.

Una vez que el perfil y requerimientos del puesto se hayan delimitado por la empresa, la comisión juzgará las pruebas de acceso y promoción, siendo sus competencias:

Decidir los criterios, elementos de juicio y baremos concretos de evaluación en materia de encuadramiento, selección y promoción del personal.

Hacer seguimiento de las pruebas sobre trayectoria y realización profesional a efectos de evaluación en casos de ascenso. En empresas con plantilla superior a 50 personas, conservarán, clasificarán y tratarán las fichas de funciones y responsabilidades.

Dar conocimiento público, en el ámbito de la empresa, de los criterios de evaluación, así como los resultados de la misma o, al menos, de los candidatos o candidatas que hayan superado el proceso de selección o promoción.

En su caso, expedir o proporcionar la documentación precisa para que el órgano competente pueda expedir los certificados profesionales que avalen la cualificación de las personas que hayan alcanzado el nivel suficiente para obtenerlos.

3.- Criterios de encuadramiento profesional

Las trabajadoras y trabajadores se encuadrarán en una categoría, adscrita a su vez en un grupo y área profesional.

En términos generales, los criterios y pruebas principales se basarán en las competencias y cualificación profesionales demostradas (conocimiento, formación y experiencia), para vincular a cada persona a su categoría correspondiente dentro de la clasificación.

Las competencias serán aquéllas que garanticen la capacitación para la realización de las funciones, con la complejidad requerida, que se determinan en la categoría; la responsabilidad (actitud y disposición profesional) será la necesaria para desarrollar el cometido encomendado.

En aquellas empresas donde se haya creado la Comisión de selección y promoción, se utilizarán los criterios que ésta haya aprobado para encuadrar al personal en cada categoría.

La categoría asignada será la figura laboral de referencia. La dirección de la empresa o del departamento o área, determinarán las funciones y responsabilidades concretas de cada persona, dentro de las genéricas asignadas en esta clasificación profesional, respetando la autonomía y profesionalidad de la persona.

No obstante, las y los trabajadores, bajo ciertas condiciones, podrán ejercer funciones y responsabilidades propias de otras categorías, por un tiempo inferior a cuatro meses, sin que suponga cambio de categoría. Para regular los límites de esta polivalencia funcional se establecerán los criterios de:

a) No acumulación de carga de trabajo excesiva. Por cada función o responsabilidad que realice distinta a las propias, se liberará de una función o responsabilidad de la propia categoría, asimilable en tiempo de trabajo;

b) Formación para el desempeño de las funciones y responsabilidades encomendadas. La empresa o superiores formarán, si se precisa mayor cualificación que la disponible;

c) Reconocimiento salarial. El salario de las horas en que se hayan realizado funciones de categoría superior será el correspondiente a esta última;

d) Reconocimiento de la experiencia profesional. Si se dan las condiciones, ésta se reconocerá para la posible certificación profesional –acreditable por el Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL u organismo autorizado-; y

e) Establecimiento de las condiciones en las que se debe habilitar plaza. Si se asumen responsabilidades y funciones de una categoría superior durante más de seis meses; por acumulación de funciones de categoría superior o distinta, por personal de categoría inferior, se deberá habilitar la plaza para esa persona.

4.- Definición de funciones y responsabilidades

Se entiende por funciones, las competencias y dominio profesional exigibles, propios del procedimiento de trabajo asignable a las tareas cotidianas. Esto es, aquellas funciones planteadas en base a criterios y métodos de trabajo previstos de antemano, a objetivos y rutinas de trabajo, y con un resultado medible.

Se entiende por responsabilidades las áreas de atención y actitudes exigibles que no se pueden establecer de antemano sino con el desarrollo del trabajo, pero cuya satisfacción y cuidado son necesarias. Exigen capacidad anticipatoria, de resolución de problemas, y garantía de que el trabajo o servicio se realice a tiempo, coordinado, en cantidad, forma y calidad necesarias, adecuando el sistema de trabajo a las circunstancias cambiantes por imprevistos, cambios en la organización, demandas de los clientes, etc. Exige por tanto, el desarrollo de un método de trabajo previsor, orientado a un proceso que puede ser cambiante, así como la orientación a los objetivos previstos.

La realización de funciones podrá ser comprobable, a efectos de reconocimiento, según mecanismos basados en criterios objetivos. Aunque cada empresa deberá precisar sus propios mecanismos en base a la dinámica esperada y los indicadores o pruebas que se sigan habitualmente en ésta, a modo de ejemplo se incluirían: el tiempo dedicado al procedimiento funcional desarrollado, o los objetivos de producción y servicio obtenidos.

La asunción y adecuada satisfacción de una responsabilidad, se comprobará, a efectos de reconocimiento, siguiendo mecanismos, en base a criterios objetivos como los siguientes, también precisables por cada organización: el tiempo de disposición y atención a la resolución y garantía de funcionamiento del objetivo encomendado, la ausencia de errores o carencias –deficiencias o insuficiencias- respecto al objetivo previsto. Se trata de indicadores de calidad que habrá que delimitar en cada caso.

Estos indicadores serán definidos, en su caso, por la Comisión de selección y promoción profesional. Para su seguimiento, las empresas podrán adoptar el sistema de fichas de realización de funciones y responsabilidades (competencias), a efectos de certificación o cuantificación profesional, reconocimiento de categorías o de complementos salariales.

El seguimiento y valoración de funciones y responsabilidades constituirán una de las pruebas para la posible promoción.

5.- Sistema de promoción y ascensos.

El sistema de promoción seguirá los siguientes sistemas:

- Libre designación de la empresa. Para mandos y personal de confianza.
- Concurso-oposición o evaluación objetiva. Para el resto de la plantilla.

Libre designación de la empresa.

Se proveerán por libre disposición de la empresa, preferentemente entre el personal de la misma, los puestos de trabajo de las categorías correspondientes al grupo profesional más superior, más aquellos encargados de la gestión de los cuentas de la empresa, y aquellos puestos que se consideren de estricta confianza de la empresa.

Concurso-oposición.

La empresa que desee cubrir algún puesto previsto en el sistema de concurso-oposición, anunciarán su convocatoria a la que podrán concurrir los trabajadores y trabajadoras. La empresa definirá los requerimientos que exija la plaza, la comisión bipartita especificará la norma de evaluación del proceso de promoción o selección, informando de los resultados de las pruebas.

Las normas de evaluación contendrán un sistema de méritos de carácter objetivo, con criterios públicos de valoración, mecanismos transparentes de información del resultado de las pruebas, y definición previa del perfil del puesto al que se concursa (categoría, lugar de trabajo, funciones...), tomando como referencia a efectos de evaluación:

- Formación profesional, certificación y titulación, medibles por méritos obtenidos y, en su caso, acreditables.
- Currículum profesional, verificable mediante pruebas indirectas, informes de empresa, informes de superiores, etc.
- Experiencia en el sector y sectores similares con ocupaciones afines, observable en el currículum.
- Antigüedad y responsabilidades asumidas con éxito en la empresa.

Todo el personal de la empresa, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la misma como mérito preferente. De modo que la trayectoria en la empresa será un criterio a evaluar que se agregará al resto de los existentes.

En las categorías en los que hubiese una nueva plaza, en caso de igualdad, tendrá preferencia la persona del sexo de menos presencia relativa si hubiese persona candidata de la misma.

Las empresas informarán los detalles de la convocatoria a los representantes legales de los trabajadores o a toda la plantilla, si no los hubiere, mediante comunicado en los tablones de anuncios y por correo electrónico o sistema de comunicación interna, con una antelación en un plazo no inferior a 30 días naturales antes de la fecha de las pruebas.

6.- Estructura de las plantillas.

Las empresas podrán distribuir la plantilla dentro de la estructura que se ajuste a su organización.

No obstante, se establece una distribución dentro del Área funcional segunda por punto de venta, de forma que no podrá haber más de un reponedor por cada diez dependientes.

Se entenderán incluidas las funciones propias de la categoría de 'Reponedor' dentro de las funciones de los 'Dependientes' en aquellos almacenes al por mayor que no realizan venta directa al público y que tengan encuadrado a su personal en la categoría de Dependiente.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

1.- AREA FUNCIONAL PRIMERA

(Administración, contabilidad y tesorería)

1.1.- GUPO PROFESIONAL PRIMERO

Jefe/a Administrativo/a.

Asume la dirección, coordinación y organización de todas las funciones administrativas de una empresa, supervisando el desarrollo de las mismas.

Jefe/a de Departamento.

Asume la responsabilidad concreta de un departamento específico de la empresa, de las normas para la adecuada organización y distribución del trabajo.

Según el departamento realizará: Dirección de las funciones contables, confección de nominas o demás tareas propias de la administración de personal.

1.2.- GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO

Jefe/a de Sección Administrativa.

Con o sin personal a su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos de la sección que tenga encomendada. Puede coordinar una o varias secciones en distintos centros de trabajo de una empresa. Supervisa y controla el proceso de inventarios y las funciones de cobro a los clientes llevada a cabo por el personal correspondiente.

1.3.- GRUPO PROFESIONAL TERCERO

Oficial/a Administrativo.

En posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios realiza trabajos que requieren cierta autonomía e iniciativa, destacando:

Redacción de informes, cartas y otros documentos de interés para la empresa. Expedición del albarán o boleto de mercancía y control de las operaciones diarias. Confección de bases de datos, mantenimiento y actualización de sus contenidos. Puede realizar apuntes contables o liquidación de seguros sociales.

Programador/a.

Desarrolla programas, técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación del proceso de datos. Diseña y realiza programas en lenguaje informático. Pone a punto los programas.

Secretario/a de Dirección.

Asiste a los miembros de la dirección en tareas de carácter administrativo, seguimiento de agenda, atención telefónica, gestiones y seguimiento de las tareas de oficina. Puede realizar funciones de intérprete y traducción de documentos.

Secretario/a de Departamento.

Realiza funciones administrativas en el departamento en que este asignado atendiendo a criterios definidos por la empresa, asistiendo a los miembros de dirección del departamento.

1.4.- GRUPO PROFESIONAL CUARTO

Auxiliar Administrativo/a.

Efectúa labores auxiliares siguiendo las normas establecidas por sus superiores. Redacción de correspondencia. Confección de facturas. Talones de caja. Distribución y archivo de correspondencia. Presentación de documentos ante organismos oficiales o similares.

Telefonista.

Atiende una centralita telefónica. Recibe y deriva llamadas. Anota y transmite cuantos avisos reciba.

Conserje.

Realiza tareas de recepción en el centro de trabajo, recoge y entrega la correspondencia, o realizar otros trabajos análogos. Puede tener a su cargo el teléfono. Supervisa la limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

2.- AREA FUNCIONAL SEGUNDA

(Comercial. Ventas, compra y reposición)

2.1.- GRUPO PROFESIONAL PRIMERO

Jefe/a departamento.

Asume la responsabilidad concreta de un departamento mercantil de la empresa, de las normas para la adecuada organización y distribución del trabajo.

Según el departamento realizará: Compras generales de mercancía, orientaciones y criterios de venta en la empresa e instalación de la mercancía en los lineales. Marketing y actividad promocional, análisis y diseño de la distribución física en los establecimientos, organizar la composición de los artículos expuestos a la venta en los viales.

2.2.- GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO

Jefe/a sucursal.

Está al frente de una sucursal, tienda o punto de venta, ejerciendo por delegación, las funciones de dirección de dicho centro en representación de la dirección de la empresa. Es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento asegurando las existencias de los productos realizando los pedidos correspondientes. Realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro.

Jefe/a sección.

Tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados en la sección que tenga encomendada, en aquellos centros organizados por secciones. Orienta a sus superiores sobre las compras y surtidos de artículos que deban efectuarse.

Orienta al personal a su cargo sobre la exhibición, conservación y reciclaje de las mercancías. Realiza el cuadro horario, descansos, relevos, etc. Vigila el cumplimiento de las normas de facturación y cobro, facilita el cambio a los terminales de venta. Atiende a los clientes en temas de devoluciones, reclamaciones, sugerencias, información, etc. Efectúa el cierre de operaciones.

2.3.- GRUPO PROFESIONAL TERCERO

Dependiente/a especialista.

Ejecuta con iniciativa propia trabajos que por su grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total de la profesión y conocimiento del producto. Orienta a los/as clientes/as en sus compras, les informa de las características del producto, calidades, etc. Realiza las tareas necesarias para la venta del producto al cliente.

2.4.- GRUPO PROFESIONAL CUARTO

Viajante/a.

Representa a la empresa ante proveedores y clientes fuera del establecimiento, realiza los viajes habituales según la ruta previamente señalada. Ofrece artículos, informa a los clientes y toma notas de los pedidos. Transmite los encargos recibidos y realiza su seguimiento.

Dependiente/a.

Atiende al cliente con conocimientos prácticos de los artículos, de forma que pueda orientarles en sus compras y realiza la venta. Controla el stock de mercancía asignada y solicita la reposición de ésta. Exhibición de la mercancía en escaparates y/o vitrinas.

Cajero/a.

Realiza el cobro de la venta de los artículos, da cambio y hace su caja. Conoce el funcionamiento de los medios técnicos para realizar su función.

2.5.- GRUPO PROFESIONAL QUINTO

Reponedor/a.

Efectúa los trabajos según criterios previamente definidos, traslada la mercancía por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Coloca, repone y embala la mercancía. Orienta a los clientes sobre la ubicación de los productos. Coloca los precios de los lineales, marcaje de los productos, conteo, comprobación y acondicionamiento de éstos, efectuando las anotaciones y controles necesarios.

3.- AREA FUNCIONAL TERCERA

(Mantenimiento, servicios auxiliares, logística y reparto de mercancía)

3.1.- GRUPO PROFESIONAL PRIMERO

Jefe/a almacén.

Está al frente de un almacén, tiene a su cargo la responsabilidad última de las tareas del mismo. Es responsable de la recepción y reposición de las mercancías, de su conservación y marcaje. Se responsabiliza del cumplimiento de los pedidos y su distribución a las tiendas y/o secciones. Sigue y controla el registro de entrada y salida de mercancías, inventarios, así como al personal del almacén.

Jefe/a departamento.

Dirige y controla las distintas operaciones de uno o varios departamentos en los que esté dividida la actividad logística y/o auxiliar de la empresa. Puede, si existe, dirigir un taller auxiliar o las tareas de mantenimiento en la empresa. Puede dirigir las tareas de recepción de la mercancía de que se aprovisiona la empresa.

3.2.- GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO

Jefe/a sección.

Dirige los trabajos realizados en la sección que tenga encomendada y del personal de logística y/o auxiliar.

3.3.- GRUPO PROFESIONAL TERCERO

Delineante/a.

Por sus conocimientos técnicos, desarrolla proyectos sencillos como composición y diseño de decoración textil para clientes, interpreta planos, realiza bocetos y otros trabajos análogos.

Escaparatista.

Se encarga de la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, con el fin de exponer al público los artículos a la venta. Confecciona rótulos, carteles y trabajos semejantes.

Profesional de oficios varios.

Ejecuta trabajos de uno o varios de los oficios clásicos que normalmente requieren aprendizaje, conocimiento práctico y autonomía. Se incluye aquí el personal de oficio de departamentos auxiliares de la empresa como mantenimiento, mecánicos, etc. Además, se incluyen oficios como cortadores/as, instaladores/as o montadores/as (cortinajes, moquetas, etc.), compostureros/as, etc.

3.4.- GRUPO PROFESIONAL CUARTO

Preparador/a.

Ejecuta trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica en su ejecución. Desarrolla funciones como la preparación de mercancías valiéndose de las máquinas que la empresa ponga a su disposición, reparto de mercancías en pequeño vehículo pudiendo facturar o cobrar éstas. Realiza tareas auxiliares de almacén o tienda como la confección de albaranes, verificación de mercancías y devoluciones a proveedores.

Vigilante/a.

Realiza el servicio de vigilancia diurna o nocturna, dentro o fuera de las dependencias del establecimiento sea o no comercial, cuidando del orden y la seguridad, tanto de las personas como de las mercancías. Asimismo controla los accesos y la entrada y salida de clientes/as, personal, vehículos y mercancía. Colabora con otros servicios de vigilancia, en siniestros, incidencias, etc.

3.5.- GRUPO PROFESIONAL QUINTO

Mozo/a.

Realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías y otros objetos dentro y fuera del establecimiento. Realiza otros trabajos que requieran esfuerzo físico.

Personal de limpieza.

Se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

ANEXO II – TABLA DE EQUIVALENCIAS

	GRUPO	NUEVAS CATEGORÍAS	ANTIGUAS CATEGORÍAS		
ÁREA FUNCIONAL PRIMERA	PRIMERO	Jefe/a Administrativo/a	Jefe de Administración Jefe de división mercantil		
		Jefe/a Departamento	Jefe de división Jefe de personal		
	SEGUNDO	Jefe/a sección Administrativa	Jefe Sección Jefe de grupo		
	TERCERO	Oficial/a administrativo/a	Contable Cajero		
		Programador/a	Operador terminales		
		Secretaria/o dirección Secretaria/o departamento	Taquigrafo - Intérprete Secretario		
	CUARTO	Auxiliar administrativo/a	Aux. Administrativo de 23 años Aux. Administrativo de 22 años		
		Telefonista	Telefonista		
		Conserje	Conserje		
	ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA	PRIMERO	Jefe/a departamento	Jefe de compras Jefe de ventas Jefe de división Encargado general	
			SEGUNDO	Jefe/a sucursal	Jefe de sucursal Encargado de establecimiento
				Jefe/a sección	Jefe de sección Jefe de grupo
			TERCERO	Dependiente/a especialista	Dependiente de 23 años
CUARTO		Viajante/a	Viajante Corredor de plaza		
		Dependiente/a	Dependiente de 22 años Ayudante dependiente		
		Cajera/o	Auxiliar caja de 23 Auxiliar caja de 22 años		
QUINTO		Reponedor/a	Auxiliar de 18 años		
ÁREA FUNCIONAL TERCERA		PRIMERO	Jefe/a almacén	Jefe de almacén	
			Jefe/a departamento	Jefe de taller	
	SEGUNDO	Jefe/a sección	Jefe de sección Oficial Jefe de grupo		
		TERCERO	Delineante/a	Diseñador	
	Escaparatista		Escaparatista		
	Profesional Oficios varios		Profesional Oficio 1ª		
			Profesional Oficio 2ª		
	CUARTO	Preparador/a	Cortador Composturera Ayudante cortador		
		Vigilante/a	Empaquetadora / Cosedora Mozo de más de 23 años		
	QUINTO	Mozo/a	Vigilante Profesional Oficio 3ª Mozo menor 23 años		
		Personal limpieza	Personal de limpieza		

ANEXO III – TABLAS SALARIALES 2.010

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	2010		
	PRIMERA	PRIMERO	Jefe/a Administrativo/a 1.036,97 Jefe/a Departamento 1.036,97		
		SEGUNDO	Jefe/a sección Administrativa 976,36		
		TERCERO	Oficial/a administrativo/a 967,36 Programador/a 882,22 Secretaria/o dirección 967,36 Secretaria/o departamento 882,22		
			CUARTO	Auxiliar administrativo/a 882,22 Telefonista 828,01 Conserje 828,01	
				PRIMERO	Jefe/a departamento 1.036,97
		SEGUNDA	SEGUNDO	Jefe/a sucursal 967,36 Jefe/a sección 936,40	
	TERCERO		Dependiente/a especialista 882,22		
	CUARTO		Viajante/a 908,54 Dependiente/a 828,01 Cajera/o 882,22		
			QUINTO	Reponedor/a 784,70	
	TERCERA		PRIMERO	Jefe/a almacén 967,36 Jefe/a departamento 936,40	
		SEGUNDO	Jefe/a sección 936,40		
		TERCERO	Delineante/a 967,36 Escaparatista 936,40 Profesional Oficios varios 882,22		
			CUARTO	Preparador/a 828,01 Vigilante/a 828,01	
		QUINTO	Mozo/a 784,70 Personal limpieza 784,70		
		Retribución especial art. 17			12,80

ANEXO IV – TABLAS SALARIALES 2.011

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	2011		
	PRIMERA	PRIMERO	Jefe/a Administrativo/a 1.068,00 Jefe/a Departamento 1.068,00		
		SEGUNDO	Jefe/a sección Administrativa 1.006,00		
		TERCERO	Oficial/a administrativo/a 996,00 Programador/a 909,00 Secretaria/o dirección 996,00 Secretaria/o departamento 909,00		
			CUARTO	Auxiliar administrativo/a 909,00 Telefonista 853,00 Conserje 853,00	
				PRIMERO	Jefe/a departamento 1.068,00
		SEGUNDA	SEGUNDO	Jefe/a sucursal 996,00 Jefe/a sección 964,00	
	TERCERO		Dependiente/a especialista 915,00		
	CUARTO		Viajante/a 936,00 Dependiente/a 860,00 Cajera/o 909,00		
			QUINTO	Reponedor/a 808,00	
	TERCERA		PRIMERO	Jefe/a almacén 996,00 Jefe/a departamento 964,00	
		SEGUNDO	Jefe/a sección 964,00		
		TERCERO	Delineante/a 996,00 Escaparatista 964,00 Profesional Oficios varios 909,00		
			CUARTO	Preparador/a 853,00 Vigilante/a 853,00	
		QUINTO	Mozo/a 808,00 Personal limpieza 808,00		
		Retribución especial art. 17			13,18