

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio Textil de la provincia de Valencia (Código 46000555011982).

ANUNCIO

Resolución de fecha 3 de octubre de 2017, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio Textil de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 12 de julio de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el Gremio de Comerciantes Textiles de Valencia y provincia (GRECOTEX) y, de la otra, por UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así el depósito del texto del convenio.

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

València, 3 de octubre de 2017.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA (CÓDIGO 46000555011982).

Reunida la Comisión negociadora de este convenio compuesta por la parte Empresarial representada por el Gremio de Comerciantes Textiles de Valencia y Provincia (GRECOTEX) y las centrales Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), se llega al acuerdo final quedando aprobado el "Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Comercio Textil para Valencia y Provincia 2017-2018-2019", cuyo texto se adjunta,

ARTÍCULO 1º.- Ámbito Territorial

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

ARTÍCULO 2º.- Ámbito Funcional

El Convenio obliga a todas las empresas que ejerzan la actividad del Comercio Textil, tanto de venta al detalle, como al mayor; y aquellas que simultáneamente con otras actividades la principal sea la de Comercio Textil.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 4º.- Ámbito Temporal

El presente Convenio, independientemente de su fecha de publicación, entrará en vigor el 1 de enero de 2017, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

ARTÍCULO 5º.- Denuncia

De conformidad con el artículo 86 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se prorrogará de

año en año, al finalizar su vigencia, si no mediara denuncia expresa de las partes. Denunciado el Convenio, hasta que se logre acuerdo expreso, este Convenio se entenderá automáticamente prorrogado en todas sus partes hasta tanto no se llegue a la firma del que lo sustituya. La representación que promueva la denuncia del Convenio, lo comunicará a la otra parte con una antelación mínima de tres meses, de forma fehaciente, expresando la representación que se ostenta. De la comunicación se depositará copia en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Dirección Territorial de Trabajo de Valencia. Si la autoridad laboral estimase que el presente Convenio conculcara la legalidad vigente, o lesionara gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual, previa audiencia de las partes, adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 7º.- Comisión Paritaria

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

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

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

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

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

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

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán so-

meter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

ARTÍCULO 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 o en su caso de un Convenio de Empresa.

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.

ARTÍCULO 10º.- Jornada

Se establece para todas las empresas y trabajadores/as afectados por este convenio una jornada de 1.780 horas anuales, durante toda la vigencia del convenio, La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

Las empresas deberán confeccionar, durante el primer trimestre el calendario laboral anual, para poder establecer la distribución irregular de la jornada a los largo del año, con la posibilidad de llegar a 9 horas diarias de trabajo con la consideración de ordinaria, 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 causas de fuerza mayor.

Los menores de 18 años no podrán sobrepasar las ocho horas diarias de trabajo efectivo, ni realizar horas extraordinarias.

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.

Además del descanso mencionado en el apartado anterior, el personal deberá disponer también del descanso dominical o día alternativo que se pacte.

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 detalle, 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.

Flexibilidad horaria

Las empresas, junto con los Representantes de los Trabajadores, elaborarán a principio de año, un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada.

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

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

2.- La empresa podrá establecer de manera irregular hasta un máximo de 80 horas al año variando la distribución de jornada inicialmente establecida, sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con al menos cinco días a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella

b) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o por posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo, y de conformidad con las siguientes reglas:

- En cualquier caso el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá del 80 horas sobre la jornada anual en el presente convenio.

- El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se tendrá que realizar antes de finalizar el año. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere un máximo de 9 h. o no se efectúe en su totalidad. Si la compensación fuese anterior a su realización, se documentará a que corresponde esta compensación, sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.

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

d) Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado a)

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

Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que enmarcan en la campaña de Navidad.

3.- En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar inventarios.

4.- La flexibilidad de la jornada no será de aplicación a aquellos trabajadores con reducción de jornada por guarda legal ni a los menores de edad.

5.- Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución del/la trabajador/s no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo o disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.

ARTICULO 11º.- Horas Extraordinarias / Trabajo Nocturno

A) 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 anual.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su cómputo, 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 cómputo.

B) Trabajo Nocturno:

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las Horas nocturnas se retribuirán a partir de las 22:15 horas con un porcentaje de aumento del 20 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Para la realización de horas nocturnas se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36.

ARTÍCULO 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 acogiendo a la autorización administrativa oportuna, a los trabajadores habituales de las plantillas de las Empresas, 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 a elección del trabajador/a se podrán compensar por periodo de descanso. 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.

Las contrataciones para domingos y/o festivos se realizarán exclusivamente en las categorías de dependientes o dependiente/a especializado/a y se formalizarán a través de la modalidad del contrato eventual por circunstancias de la producción o cualquier modalidad recogida en el artículo 15 del E.T., siempre que concurren las causas que justifiquen la utilización de una u otra modalidad contractual. A estas contrataciones no se les aplicará el incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 13º.- Vacaciones

Los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el caso de que en el citado período se produzca un incremento de la actividad mercantil, con justificación tanto a la RLT como a las/os trabajadores, podrá ser trasladado el descanso de vacaciones a otras fechas, disfrutándose en este caso de treinta y tres días.

Este aumento del número de días de vacaciones: será proporcional a los días disfrutados fuera del periodo de referencia, y no siendo de aplicación cuando el trabajador sea quién solicite sus vacaciones fuera del citado periodo.

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

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

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

Todos los trabajadores disfrutarán de, al menos, 21 días de vacaciones con carácter continuado dentro del periodo comprendido entre el 1 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 período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vaca-

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

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

ARTÍCULO 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los perceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

7.- Las trabajadoras y los trabajadores, 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 trabajadora o el trabajador, 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 las trabajadoras y los trabajadores, 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 doce 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, constituyen 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 la Ley 36/2011, de 10 de octubre Jurisdicción Social.

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.

A todos los efectos las licencias contempladas en el presente artículo son extensibles a las parejas de hecho, bien entendido que en el caso de que se modificara la figura jurídica de la relación (pareja de hecho, matrimonio civil, o por cualquier rito religioso) y siendo los integrantes de ésta las mismas personas, el permiso contemplado en el apartado 1º de este artículo sólo operaría una vez, por lo que en caso de haberse disfrutado con anterioridad no podría volver a hacerlo.

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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres 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 puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser

convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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. El trabajador deberá solicitar, en su caso, el reingreso con un preaviso mínimo de treinta días.

ARTÍCULO 16º.- Retribuciones

Incremento Salarial para 2017: Se establece para 2017 un incremento del 1,5% según tablas que se anexan al presente texto.

Incremento Salarial para 2018: Se establece para 2018 un incremento del 1,75 % sobre las tablas reales del 2017, según tablas que se anexan al presente texto.

Incremento Salarial para 2019: Se establece para 2019 un incremento del 2,00 % sobre las tablas reales del 2018, según tablas que se anexan al presente texto.

Los atrasos deberán abonarse en un plazo que no excederá de dos meses desde la publicación del convenio.

En el caso de que la suma de los índices de precios al consumo (IPC) establecido por el INE de los años 2017, 2018 y 2019 registrase al 31 de diciembre de 2019 una variación respecto al 5,25 % se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

Los atrasos, si procediesen por dicha revisión, se realizarán en un solo pago, una vez constatada por la Comisión Mixta del convenio en el mes de enero de 2020 los datos correspondientes a la evolución del IPC en el periodo fijado, mediante acta firmada al efecto, de la que se solicitará depósito, registro y publicación a la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 17º.- Retribución Especial

Desde el 1º de enero del año 2002, y a partir de cuando un trabajador cumpla los sesenta años, vienen percibiendo una retribución especial en cada paga, o su 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 para el año 2016 corresponde a 13,57 €, 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 re-

presentantes, si los hay, y la empresa, y con carácter individual entre cada trabajador y empresa.

ARTÍCULO 20º.- Paga de Marzo

Las empresas abonarán en favor del personal la denominada Paga de Marzo, 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.

ARTÍCULO 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 / frecuentemente 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 Parcial

Se establece la jubilación parcial de mutuo acuerdo para las empresas, a requerimiento del trabajador/a, a los sesenta y un 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 acreditaran 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 la edad de jubilación.

ARTICULO 23º.- Seguro de Accidentes

Todas las empresas afectadas por este Convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de dieciocho mil euros (18.000,00 €) 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 cinco mil euros (5.000,00 €)

El seguro deberá cubrirse del siguiente modo:

A) El Gremio de Comerciantes Textiles de Valencia y Provincia suscribirá 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. 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.

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 se-

ñalada en el apartado anterior mediante la solicitud fehaciente al Gremio, abonando la prima correspondiente.

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.

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

D) 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 estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales y demás normativa de aplicación.

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

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, 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.

Si por razones organizativas o de producción el personal ha de ser trasladado de Centro de trabajo, preferentemente si organizativamente fuera posible y siendo potestad de la empresa el cómo distribuir a sus trabajadores en función de las necesidades de los centros de trabajo y la capacitación del personal, se hará al centro más cercano al de origen

ARTICULO 28º.- Cláusula de inaplicación.

Se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores en su artículo 82.

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

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número

de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

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

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. Si las horas contratadas son cuatro o menos de cuatro al día, deberán realizarse de forma continuada.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. Estas solicitudes serán tenidas en cuenta sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto especí-

fico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Cuando las horas complementarias realizadas superen el 10% de las horas ordinarias contratadas dará lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

- Se tendrá derecho a consolidar el 50% del número de horas complementarias realizadas durante un periodo de un año consecutivo siempre que excedan del 10% de las horas ordinarias contratadas.

- Si en un año no se llegase al supuesto anterior, se sumaran las horas complementarias de dos años para aplicar la misma regla.

- Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15% de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

2º.- CONTRATOS DE FORMACIÓN.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alter-

nancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Véase la disposición transitoria 9.ª de Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio), sobre inaplicabilidad del límite de edad establecido en el párrafo 1.º del presente artículo en la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de formación será el resultado de aplicar los porcentajes del 85 % para el primer año y el 90 % para el segundo año y tercer año, al salario de convenio que corresponda a la categoría por la que está contratado en proporción al tiempo de trabajo real efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

j) 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 3 trabajadores	1
• De 4 a 10	2
• De 11 a 25	4
• De 26 a 40	6
• De 41 a 50	7
• De 50 a 100	10
• Más de 100	El 8% de la plantilla

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

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. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos 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 caracteres cíclicos o previsibles.

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 12 días por año a la expiración de los contratos, sea cual sea la modalidad del mismo, 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 simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria de la madre.

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

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

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

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios o los trabajadores afectados.

En los 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 cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples 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 dife-

rente 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 refiere el artículo 37 apartados 4, 5 y 6 del ET (lactancia, nacimiento hijos prematuros, reducción de jornada) o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 ET (excedencia por guarda y custodia de un menor de tres años); y el de los trabajadoras víctimas de violencia de género por los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Los representantes de los trabajadores deberán 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 propiciarlo.

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

1) FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES.

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

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

2) GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

3) PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Los Delegados Sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste al empresario.

4) FALTAS LEVES.

Serán consideradas faltas leves:

- a) Los descuidos, errores o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- b) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación o salida del trabajo, cuya suma sea inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes.
- c) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, nunca superior a los treinta minutos, superado el cual la falta podrá ser considerada grave o muy grave según los perjuicios que se deriven a la empresa.
- d) Los descuidos en la conservación de los géneros, material o equipos de la empresa.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- f) La falta de aseo y limpieza personal, que pueda afectar a la imagen de la empresa.

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

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

5) FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

- a) Mas de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación o salida del trabajo, por tiempo acumulado superior a treinta minutos cometidas en el periodo de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo.
 - b) Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, en cuyo caso sería considerada falta muy grave.
 - c) El abandono del trabajo, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos.
 - d) No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a su cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos, cuestiones y hechos, determinarán la calificación como muy grave.
 - e) La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar una impuntualidad, abandono, o falta al trabajo.
 - f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo, o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
 - g) Descuido importante en la conservación de géneros, materiales, o equipos del establecimiento.
 - h) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
 - i) Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciendan a éste.
 - j) Emplear para su uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
 - k) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como muy grave.
 - l) No cumplir las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo, o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
 - m) El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
 - n) La falta de aseo y limpieza personal, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
 - o) La comisión de tres faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado advertencia o sanción.
 - p) La utilización para fines propios del teléfono, correo electrónico, Internet u cualquier otro medio telemático, siempre que no se origine grave perjuicio a la empresa en cuyo caso se calificará de muy grave.
 - q) La embriaguez o consumo de drogas, si repercuten negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores será considerada falta muy grave.
- #### 6) FALTAS MUY GRAVES.
- Serán consideradas faltas muy graves:
- a) La impuntualidad en más de diez ocasiones en un mes o veinte en un año.

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

7) CLASES DE SANCIONES.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

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

8) 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 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 firmantes 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 una 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 aquellas 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, podrá 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.

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, anunciará 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.

- Curriculum 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 currículo.

- 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.- GRUPO 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	
			Jefe de grupo		
	TERCERO	Oficial/a administrativo/a	Contable	Cajero	
			Cajero		
		Programador/a	Operador terminales		
		Secretaria/o dirección Secretaria/o departamento	Taquígrafo - Intérprete Secretario		
	CUARTO	Auxiliar administrativo/a	Aux. Administrativo de 23 años	Aux. Administrativo de 22 años	
			Aux. Administrativo de 22 años		
		Telefonista Conserje	Telefonista Conserje		
	ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA	PRIMERO	Jefe/a departamento	Jefe de compras	Jefe de ventas
				Jefe de división	Encargado general
Jefe de sucursal				Encargado de establecimiento	
Jefe de sección Jefe de grupo					
SEGUNDO		Jefe/a sucursal	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 años 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	Escaparartista	Diseñador
			Escaparartista	Escaparartista
		Profesional Oficios varios		Profesional Oficio 1ª
				Profesional Oficio 2ª
				Cortador
				Composturera
	CUARTO	Preparador/a	Ayudante cortador	Empaquetadora / Cosedora
				Mozo de más de 23 años
		Vigilante/a		Vigilante
	QUINTO	Mozo/a		Profesional Oficio 3ª
			Mozo menor 23 años	
Personal limpieza			Personal de limpieza	

*** Se hace constar que la presente tabla de equivalencias es meramente informativa, su publicación con anterioridad se produce al objeto de realizar la conversión de las nuevas categorías profesionales en el año 2012.**

ANEXO III – TABLAS SALARIALES 2.017

		GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	2017	
ÁREA FUNCIONAL	PRIMERA	PRIMERO	Jefe/a Administrativo/a	1.116,87 €	
			Jefe/a Departamento	1.116,87 €	
		SEGUNDO	Jefe/a sección Administrativa	1.052,03 €	
		TERCERO	Oficial/a administrativo/a	1.041,59 €	
			Programador/a	950,59 €	
			Secretaria/o dirección	1.041,59 €	
			Secretaria/o departamento	950,59 €	
		CUARTO	Auxiliar administrativo/a	950,59 €	
			Telefonista	892,02 €	
			Conserje	892,02 €	
		SEGUNDA	PRIMERO	Jefe/a departamento	1.116,87 €
			SEGUNDO	Jefe/a sucursal	1.041,59 €
	Jefe/a sección			1.008,11 €	
	TERCERO		Dependiente/a especialista	956,86 €	
	CUARTO		Viajante/a	978,83 €	
			Dependiente/a	899,35 €	
			Cajera/o	950,59 €	
	QUINTO	Reponedor/a	844,97 €		
	TERCERA	PRIMERO	Jefe/a almacén	1.041,59 €	
			Jefe/a departamento	1.008,11 €	
		SEGUNDO	Jefe/a sección	1.008,11 €	
		TERCERO	Delineante/a	1.041,59 €	
			Escaparatista	1.008,11 €	
			Profesional Oficios varios	950,59 €	
CUARTO		Preparador/a	892,02 €		
		Vigilante/a	892,02 €		
QUINTO		Mozo/a	844,97 €		
		Personal limpieza	844,97 €		

Retribución especial art. 17

13,77 €

ANEXO IV – TABLAS SALARIALES 2.018

		GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	2018	
ÁREA FUNCIONAL	PRIMERA	PRIMERO	Jefe/a Administrativo/a	1.136,41 €	
			Jefe/a Departamento	1.136,41 €	
		SEGUNDO	Jefe/a sección Administrativa	1.070,44 €	
		TERCERO	Oficial/a administrativo/a	1.059,82 €	
			Programador/a	967,22 €	
			Secretaria/o dirección	1.059,82 €	
			Secretaria/o departamento	967,22 €	
		CUARTO	Auxiliar administrativo/a	967,22 €	
			Telefonista	907,63 €	
			Conserje	907,63 €	
		SEGUNDA	PRIMERO	Jefe/a departamento	1.136,41 €
			SEGUNDO	Jefe/a sucursal	1.059,82 €
	Jefe/a sección			1.025,75 €	
	TERCERO		Dependiente/a especialista	973,61 €	
	CUARTO		Viajante/a	995,95 €	
			Dependiente/a	915,09 €	
		Cajera/o	967,22 €		
	QUINTO	Reponedor/a	859,75 €		
	TERCERA	PRIMERO	Jefe/a almacén	1.059,82 €	
			Jefe/a departamento	1.025,75 €	
		SEGUNDO	Jefe/a sección	1.025,75 €	
		TERCERO	Delineante/a	1.059,82 €	
			Escaparartista	1.025,75 €	
			Profesional Oficios varios	967,22 €	
CUARTO		Preparador/a	907,63 €		
		Vigilante/a	907,63 €		
QUINTO		Mozo/a	859,75 €		
		Personal limpieza	859,75 €		

Retribución especial art. 17	14,01 €
-------------------------------------	----------------

ANEXO V – TABLAS SALARIALES 2.019

		GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	2019	
ÁREA FUNCIONAL	PRIMERA	PRIMERO	Jefe/a Administrativo/a	1.159,14 €	
			Jefe/a Departamento	1.159,14 €	
		SEGUNDO	Jefe/a sección Administrativa	1.091,85 €	
		TERCERO	Oficial/a administrativo/a	1.081,02 €	
			Programador/a	986,57 €	
			Secretaria/o dirección	1.081,02 €	
			Secretaria/o departamento	986,57 €	
		CUARTO	Auxiliar administrativo/a	986,57 €	
			Telefonista	925,79 €	
			Conserje	925,79 €	
		SEGUNDA	PRIMERO	Jefe/a departamento	1.159,14 €
			SEGUNDO	Jefe/a sucursal	1.081,02 €
	Jefe/a sección			1.046,27 €	
	TERCERO		Dependiente/a especialista	993,08 €	
	CUARTO		Viajante/a	1.015,87 €	
			Dependiente/a	933,39 €	
			Cajera/o	986,57 €	
	QUINTO	Reponedor/a	876,95 €		
	TERCERA	PRIMERO	Jefe/a almacén	1.081,02 €	
			Jefe/a departamento	1.046,27 €	
		SEGUNDO	Jefe/a sección	1.046,27 €	
TERCERO		Delineante/a	1.081,02 €		
		Escaparatista	1.046,27 €		
		Profesional Oficios varios	986,57 €		
CUARTO		Preparador/a	925,79 €		
		Vigilante/a	925,79 €		
QUINTO		Mozo/a	876,95 €		
		Personal limpieza	876,95 €		

Retribución especial art. 17
14,29 €