

## ADMINISTRACIÓN CENTRAL

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO

#### ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de COMERCIO TEXTIL -código convenio 03000855011981-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 24/9/2012, suscrito por las representaciones de Asociación de Comerciantes Textiles de la Provincia de Alicante y, de la Federación de Comercio Hostelería-Turismo y Juego (FCHTJ-UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería 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 Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación, Formación y Empleo ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a

la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante a veintiocho de septiembre de dos mil doce.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION, FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

CONVENIO DE COMERCIO TEXTIL PARA LA PROVINCIA DE ALICANTE 2012-2013

Índice

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación: 4

Ámbito territorial.: 4

Ámbito Personal.: 4

Ámbito Funcional.: 4

Ámbito Temporal.: 4

Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos: 4

Artículo 3. Condiciones laborales sectoriales: 5

Artículo 4. Garantía «Ad personam»: 5

Artículo 5.- Legislación aplicable: 5

Artículo 6.- Comisión Paritaria.: 5

Artículo 7. Inaplicación de las condiciones de trabajo: 6

Artículo 8. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo: 7

Artículo 9. Principios generales: 8

Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida: 8

Artículo 11. Período de prueba: 8

Artículo 12. Contratación a tiempo parcial: 9

Artículo 13. Contrato para la formación y el aprendizaje:	9
Artículo 14. Contrato eventual:	9
Artículo 15. Contrato por obra o servicio determinado:	9
Artículo 16. Movilidad funcional y geográfica:	10
Artículo 17. Ceses:	10
Artículo 18. Sistema de clasificación profesional:	10
Artículo 19. Factores de encuadramiento:	11
Artículo 20. Grupos Profesionales:	11
Grupo profesional 4.:	11
Grupo profesional 3.:	11
Grupo profesional 2.:	12
Grupo Profesional 1.:	12
Artículo 21. Jornada laboral:	12
Artículo 22. Calendario laboral:	12
Artículo 23. Flexibilidad horaria:	13
Artículo 24. Menores de dieciocho años de edad:	13
Artículo 25. Horas extraordinarias:	14
Artículo 26.- Descanso semanal:	14
Artículo 27. Trabajo en domingos festivos:	14
Artículo 28. Vacaciones:	14
Artículo 29. Permisos retribuidos:	15
Artículo 30. Incremento salarial:	16
Artículo 31. Actualización salarial:	16
Artículo 32. Antigüedad:	16
Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias:	16
1.- Verano y Navidad:	16
2.- Participación en beneficios:	16
3.- Fiestas patronales:	17
Artículo 34. Plus de transporte:	17
Artículo 35. Dietas:	17
Artículo 36. Incapacidad Temporal:	17
Artículo 37. Jubilación anticipada:	17
Artículo 38. Ayuda por hijos con capacidad distinta:	17
Artículo 39. Cese a los 60 años o más de edad:	18
Artículo 40. Descuento en compras:	18
Artículo 41. Excedencia:	18
Artículo 42. Paternidad:	19
Artículo 43. Ayuda por defunción:	19
Artículo 44. Uniformidad:	19
Artículo 45. Seguridad y salud laboral:	19
Artículo 46. Crédito sindical:	20
Artículo 47. Acción sindical:	20
1. Tablón de anuncios:	20
2. Cuota sindical:	20
Artículo 48. Procedimiento sancionador:	21
Artículo 49. Faltas leves:	21
Artículo 50. Faltas graves:	21
Artículo 51. Faltas muy graves:	22
Artículo 52. Graduación de las sanciones:	23
Artículo 53. Prescripción:	23
Artículo 54. Violencia de género:	23
Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hom- bres y mujeres:	24
Disposición Adicional Primera. Regulación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva autonómica:	25
Regulación de la Jornada laboral:	25
Regulación del Calendario laboral:	25
Regulación de la flexibilidad horaria:	26
Regulación del descanso semanal:	26
Regulación del Trabajo en domingos y festivos:	26
Disposición Adicional Segunda. Comisión de clasifica- ción profesional:	27
Disposición Adicional Tercera. Ordenación del trabajo en época estival.:	27
ANEXO I:	27
Disposición transitoria sobre categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional:	27
ANEXO II:	28
CAPITULO I	
DISPOSICIONES GENERALES	
Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación	
El presente Convenio, que regula las relaciones de trabajo entre empresas y trabajadores del comercio textil, en la provincia de Alicante, ha sido suscrito, de una parte, por la Asociación de Comerciantes Textiles de la Provincia de	

Alicante, y de otra, en representación de los trabajadores, por la Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego (CHTJ-UGT-PV).

Ámbito territorial.

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

Ámbito Personal.

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

Ámbito Funcional.

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

Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y expirará el día 31 de diciembre de 2013.

Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos

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

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

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

4. Sino fuera posible dar cumplimiento a lo establecido en el apartado anterior por haber desaparecido la representación empresarial, a fin de salvaguardar el presente ámbito funcional, con carácter obligacional, las tablas salariales se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva confederal 2012, 2013 y 2014 (AENC), publicado en el BOE de 6 de febrero de 2012, o norma que lo sustituya. En defecto de dicha norma, se aplicará el IPC real del año anterior.

Artículo 3. Condiciones laborales sectoriales

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

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

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

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

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

#### Artículo 4. Garantía «Ad personam»

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

#### Artículo 5.- Legislación aplicable

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

#### Artículo 6.- Comisión Paritaria.

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

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

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

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

2. La Comisión Paritaria estará integrada 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 someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

#### Artículo 7. Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO II

### CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 9. Principios generales

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

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

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

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

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

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

6. El cómputo del total de contratos temporales en la empresa, atenderá a una base promediada anualmente.

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

#### Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida

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

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

#### Artículo 11. Período de prueba

1. Se establecen los siguientes periodos de prueba:  
Grupo Profesional Primero y Grupo Profesional Segundo: Cuatro meses

Grupo Profesional Tercero: Tres meses

Grupo Profesional Cuarto: Un mes

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

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

#### Artículo 12. Contratación a tiempo parcial

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 13. Contrato para la formación y el aprendizaje

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

La retribución será la establecida en las Tablas Salariales.

#### Artículo 14. Contrato eventual

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

#### Artículo 15. Contrato por obra o servicio determinado

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata.

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

- a) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.
- b) Atender reparaciones o actuaciones puntuales de adecuación de las instalaciones cuya duración sea incierta.

#### Artículo 16. Movilidad funcional y geográfica

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

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

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

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

#### Artículo 17. Ceses

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

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

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

### CAPITULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 18. Sistema de clasificación profesional

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

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

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

- A. Personal administrativo.
- B. Personal de mercantil.
- C. Personal complementario.

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

##### Artículo 19. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores/trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por

consecuente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 20. Grupos Profesionales

##### Grupo profesional 4.

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

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

##### Grupo profesional 3.

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

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

##### Grupo profesional 2.

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

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

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

##### Grupo Profesional 1.

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

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

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

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

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

#### CAPITULO IV

#### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

##### Artículo 21. Jornada laboral

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en mil ochocientas horas para 2012.

En 2013 la jornada anual será de mil setecientas noventa y dos horas.

2. La duración de la jornada semanal será cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de dos horas como mínimo entre ambos períodos.

4. Los posibles excesos que se produzcan sobre la jornada laboral anual se considerarán horas extraordinarias y como tales se retribuirán de acuerdo al precio que para las mismas establece el presente Convenio Colectivo.

5. 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.

##### Artículo 22. Calendario laboral

Con anterioridad al 1 de enero de cada año se elaborará por la empresa el calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

Durante los años 2012 y 2013 la confección en tiempo y forma del mencionado calendario laboral será condición imprescindible para hacer uso de la flexibilidad horaria establecida en el siguiente artículo.

##### Artículo 23. Flexibilidad horaria

1. La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del calendario del año 2012 y de un máximo de 100 horas del calendario del año 2013, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornadas fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con al menos cinco días naturales de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.

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 períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos 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 trabajado-

res afectados en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).

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

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

2. Durante el año 2012 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 el inventario.

3. En el año 2013, las horas que se destinen a la realización de inventario computarán, a los efectos del presente artículo como 1,5.

4. Salvo pacto en contrario, el personal acogido a reducción de jornada por guarda legal no podrá ser afectado por las medidas establecidas en el presente artículo cuando éstas supongan la alteración del horario que tuvieran establecido.

##### Artículo 24. Menores de dieciocho años de edad

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continua exceda de cuatro horas y media horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

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

##### Artículo 25. Horas extraordinarias

1. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas se realizarán.

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

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

##### Artículo 26.- Descanso semanal

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 domingo.

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.

##### Artículo 27. Trabajo en domingos festivos

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

Por ello, de abrirse los establecimientos en dichos días acogiéndose a la autorización administrativa oportuna, la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo será de forma voluntaria, siendo compensadas las horas trabajadas con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Dichas horas computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, 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.

3. En 2013 la compensación del trabajo en festivos del 50% sobre el valor de la hora ordinaria se abonará cuando se trabaje al menos el 25% de los domingos y/o festivos habilitados comercialmente en el año natural. Dichas horas computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

#### Artículo 28. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 31 días.

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. 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 29. Permisos retribuidos

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

1.- Por matrimonio del trabajador, quince días naturales. El trabajador de acuerdo con la empresa podrá acumular las vacaciones a éste permiso. Asimismo podrá iniciar el permiso hasta siete días antes del matrimonio.

2.- Por nacimiento de un hijo, tres días naturales, ampliables en un día más cuando se trate de partos múltiples.

3.- Por matrimonio de hijos y hermanos, un día natural, siempre que la fecha del acto no coincida con un día no laborable.

4.- Por la asistencia del trabajador a clínicas o consultorios médicos, el tiempo necesario. Cuando el cónyuge o hijos del trabajador precisen asistir a consultorios médicos y no exista otro familiar en situación de acompañarlos, se concederá el tiempo necesario, previa justificación de las circunstancias que lo motivan.

5.- Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos, cónyuge, y familiares hasta segundo grado, dos días naturales.

6.- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de padres, hijos y cónyuge, tres días naturales. Otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

7.- Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuge y hermanos, tres días naturales. Otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

8.- Por el traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

9.- Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, el tiempo necesario.

10.- Para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, el tiempo indispensable, previa justificación del mismo ante la empresa.

11.- Todas las licencias contempladas en este artículo serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas.

En los casos previstos en los apartados 2, 3, 5, 6, y 7 se ampliará el permiso en un día más en caso de desplazamiento superior a 200 Km, o en dos días más en el caso de desplazamiento superior a 400 Km., desde la localidad de residencia del trabajador.

#### CAPITULO V

#### RETRIBUCIONES

#### Artículo 30. Incremento salarial

La tabla salarial pactada para el año 2012 es la que se acompaña al siguiente articulado como anexo I, y corresponde a la vigente al 31 de diciembre de 2011, incrementada en un 0,5 %.

Los atrasos derivados de los incrementos se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de los nuevos valores.

Para el año 2013 el incremento será del 0,6%.

#### Artículo 31. Actualización salarial

En desarrollo de lo establecido en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva confederal 2012, 2013 y 2014, A.E.N.C., suscrito por los agentes sociales y publicado en el BOE de 6 de febrero de 2012, al final del ejercicio se atenderá al exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de cada uno de los años de vigencia, fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las partes se emplazan a actualizar los valores retributivos del año anterior en los quince días siguientes a la publicación de los índices mencionados.

#### Artículo 32. Antigüedad

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a su encuadramiento profesional.

#### Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias son las siguientes:

##### 1.- Verano y Navidad

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajadores cada año, estarán integradas como mínimo por el salario base del Convenio más la antigüedad. Estas pagas se harán efectivas, la de Verano, el 15 de Julio y la de Navidad, el 15 de Diciembre de cada año. El período de devengo se producirá, la de Verano, del 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente; y la de Navidad del 1 de Enero al 31 de Diciembre del mismo año.

##### 2.- Participación en beneficios

Las empresas establecerán a favor del personal un régimen de gratificación variable, en función de las ventas o beneficios del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores, en ningún caso del importe de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba.

La gratificación a que se refiere este artículo, se abonará anualmente, salvo que por costumbre estuviese establecido su abono en plazos más breves. En todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del siguiente.

##### 3.- Fiestas patronales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán con motivo de las fiestas patronales de su respectiva localidad, una gratificación de la cuantía siguiente:

- Trabajadores con más de 25 años de edad: 509,34 euros

- Trabajadores con edad comprendida entre 18 y 25 años: 414,58 euros

- Trabajadores menores de 18 años: 284,30 euros

Las gratificaciones extraordinarias de este artículo podrán ser prorrateadas mensualmente previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto, con la mayoría de los trabajadores.

Artículo 34. Plus de transporte

Las empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán a cada uno de sus trabajadores un plus de transporte consistente en 3,10 euros por cada día efectivamente trabajado. Dicho plus no se abonará en el periodo vacacional.

Artículo 35. Dietas

1. El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa justificación de los comprobantes correspondientes.

2. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 6,27 euros diarios, cuando el desplazamiento sea superior o igual a media jornada.

CAPITULO VI

SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SALUD LABORAL

Artículo 36. Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditada por los servicios de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la empresa abonará al trabajador afectado el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de 18 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido. En consecuencia las prestaciones que le correspondan al trabajador serán íntegras para la empresa.

Artículo 37. Jubilación anticipada

Las empresas atenderán las solicitudes de jubilación anticipada acogidas al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, mientras la citada norma continúe vigente.

Artículo 38. Ayuda por hijos con capacidad distinta

Se reconoce como condición personal más beneficiosa el derecho a percibir 41,07 Euros mensuales a quienes venían percibiendo a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de 1997 la «Ayuda por hijo con discapacidad».

Dicho importe no experimentará ninguna actualización ni incremento.

Artículo 39. Cese a los 60 años o más de edad

El trabajador con 60 años o más de edad, podrá rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, teniendo derecho por una sola vez y, al causar la baja, a una indemnización equivalente a dos meses de salario.

Teniendo en cuenta las características de esta indemnización, las empresas no vendrán obligadas a la realización de provisiones específicas.

Artículo 40. Descuento en compras

Las empresas concederán a sus trabajadores y familiares directos, cónyuges e hijos para los casados, y padres para los solteros, un descuento mínimo sobre el precio de venta de artículos que no estén en promoción o en oferta, del 20%. Este descuento será del 10% en el caso de empresas mayoristas.

Artículo 41. Excedencia

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

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

4. El período 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.

En los casos de excedencia por maternidad, el derecho a la reserva del puesto de trabajo establecido en el presente apartado, será de hasta dos años.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

5. 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.

Artículo 42. Paternidad

1. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el Art. 48.4 del ET.

Con efectos de 1 de enero de 2013 la duración de este derecho será de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, siempre que se confirme la entrada en vigor en la fecha indicada de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

2. En el supuesto de parto, la suspensión correspondiente es exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el Art. 48.4 del ET. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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

3. La suspensión del contrato al 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 el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 43. Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento del trabajador con un año de antigüedad en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades de salario.



**Artículo 44. Uniformidad**

1. A los trabajadores que proceda, comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la Empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

3. Las empresas que exijan un determinado uniforme y/o calzado, estarán obligadas a facilitarlo sin coste alguno para el trabajador. La provisión será como mínimo de dos prendas anuales.

**Artículo 45. Seguridad y salud laboral**

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.

**CAPITULO VII****DERECHOS SINDICALES****Artículo 46. Crédito sindical**

Se incrementa en cinco horas el crédito de horas mensuales retribuidas establecido en el artículo 68 e) del Estatuto

de los Trabajadores para los delegados de personal y miembros de comités de empresa.

A nivel de empresa, los delegados o miembros del comité, podrán transferir todo o parte de su crédito de horas sindicales, a favor de otro u otros delegados o miembros del comité. Dicha acumulación se preavisará por escrito firmado por los interesados a la empresa con diez días de antelación al inicio de cada acumulación.

**Artículo 47. Acción sindical****1. Tablón de anuncios**

Todas las Empresas tendrán en sus locales, un tablón de anuncios a disposición de los Delegados de Personal y Centrales Sindicales con implantación en la misma.

**2. Cuota sindical**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos firmantes del Convenio, o con representantes legales elegidos en esa empresa, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

**CAPITULO VIII****RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 48. Procedimiento sancionador**

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

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

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

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

**Artículo 49. Faltas leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 50. Faltas graves**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser considerada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. El uso del teléfono móvil personal o de dispositivos de datos ajenos a la empresa sin autorización expresa de ésta, que deberá hacerse constar por escrito.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

**Artículo 51. Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
11. El acoso moral, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores,

compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

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

13. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

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

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

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

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

**Artículo 52. Graduación de las sanciones**

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

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

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

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

**Artículo 53. Prescripción**

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días. Para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

**CAPITULO IX****IGUALDAD****Artículo 54. Violencia de género**

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, a través de la adaptación del horario y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

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

Por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este

caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. El periodo de suspensión del contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social.

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

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

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

Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

1. En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las Administraciones Públicas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:

a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

a. Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

c. Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Disposición Adicional Primera. Regulación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva autonómica

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se adhirieron en su día al Acuerdo para la modernización de las relaciones laborales suscrito por COVACO, UGT y CCOO y en base al contenido de dicho acuerdo asumen el siguiente compromiso obligatorio, cuya vigencia se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2014:

1º. Las entidades firmantes desarrollarán cuantas iniciativas sean convenientes para articular la estructura de la negociación colectiva en el sector del comercio textil a nivel autonómico.

2º. En el marco de la negociación colectiva autonómica, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a impulsar un modelo de ordenación del tiempo de trabajo cuyo objetivo prioritario sea conciliar la vida personal y laboral, aumentar la productividad, apoyar el rendimiento escolar, favorecer la igualdad, disminuir la siniestralidad, mejorar la calidad de vida, cuidar y mantener hábitos saludables, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo, todo ello a fin de preservar el modelo comercial de ciudad propio de la Comunidad Valenciana.

Igualmente se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

3º. En el marco de los procesos de negociación colectiva que sean necesarios para dar cumplimiento al anterior compromiso, las partes acuerdan la siguiente regulación del tiempo de trabajo con efectos de 1 de enero de 2014:

#### CAPITULO SOBRE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

##### Regulación de la Jornada laboral

1. La jornada laboral en cómputo anual queda establecida en mil setecientos ochenta horas para 2014.

2. La duración de la jornada semanal será cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de dos horas como mínimo entre ambos periodos.

4. Los posibles excesos que se produzcan sobre la jornada laboral anual se considerarán horas extraordinarias y como tales se retribuirán de acuerdo al precio que para las mismas establezca el Convenio Colectivo.

5. 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.

##### Regulación del Calendario laboral

1. Con anterioridad al 1 de Enero de cada año, se confeccionará el calendario laboral anual de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

2. La confección de dicho calendario será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. En caso de conflicto, éste se someterá a la Comisión Paritaria.

##### Regulación de la flexibilidad horaria

1. La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 100 horas de la jornada anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornadas fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con al menos 72 horas de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán computo 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 período o periodos con mayor carga de trabajo.

d) Solo 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 1 del punto b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores

afectados, señalarán cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad ni aquellas señaladas en el Calendario Laboral como de mayor actividad.

2. Las horas que se destinen a la realización de inventario computarán, a los efectos del presente artículo como 1,5.

3. Salvo pacto en contrario, el personal acogido a reducción de jornada por guarda legal no podrá ser afectado por las medidas establecidas en el presente artículo cuando éstas supongan la alteración del horario que tuvieran establecido.

Regulación del descanso semanal

Queda sin efecto.

Regulación del Trabajo en domingos y festivos

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

A tal fin, el trabajo en domingos y/o festivos habilitados comercialmente se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 50% de dichas fechas en el año natural.

2. La compensación del trabajo en festivos del 50% sobre el valor de la hora ordinaria se abonará cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas se trabaje al menos el 50% de los domingos y/o festivos habilitados comercialmente en el año natural. Dichas horas computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

Disposición Adicional Segunda. Comisión de clasificación profesional

Durante los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión de carácter paritario sobre clasificación profesional, que deberá finalizar sus trabajos antes del 12 de febrero de 2013.

La Comisión de clasificación profesional tendrá como objetivo la homogeneización de los niveles retributivos y su adecuación al sistema de grupos profesionales así como el establecimiento de los mecanismos de promoción profesional en el sector.

Igualmente se abordará la definitiva eliminación de diferencias retributivas en función de la edad de los trabajadores y trabajadoras.

Disposición Adicional Tercera. Ordenación del trabajo en época estival.

Las Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vinieran aplicando lo establecido en el párrafo primero del artículo 12 de la anterior regulación de la jornada, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante número 107 de 5 de junio de 2008, respetarán las previsiones establecidos en dicha normativa a petición de los trabajadores y trabajadoras afectadas.

Disposición transitoria sobre categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional

Los contratos de trabajo que estén en vigor a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo y que hayan establecido como categoría profesional alguna de las que se relacionan en la siguiente tabla, aplicarán las retribuciones correspondientes exclusivamente hasta la fecha en que finalice el período temporal o en que se supere la edad que determina la definición de cada categoría.

GRUPO	CATEGORÍA	RETRIBUCIÓN	ENCUADRAMIENTO
GRUPO 2	DEPENDIENTE MAYOR	NIVEL 5	GRUPO 3
	CAJERO TAQUIMECANÓGRAFO	NIVEL 6	GRUPO 4
GRUPO 3	AUXILIAR DE CAJA DE MÁS DE 25 AÑOS	NIVEL 7	GRUPO 5
	PROFESIONAL DE OFICIO CON MÁS DE 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	NIVEL 8	GRUPO 6
	DEPENDIENTE DE MÁS DE 25 AÑOS	NIVEL 8	GRUPO 6
GRUPO 4	OFICIAL ADMINISTRATIVO	NIVEL 8	GRUPO 6
	PROFESIONAL DE OFICIO CON MENOS DE 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	NIVEL 9	GRUPO 7
	AYUDANTE DE DEPENDIENTE	NIVEL 9	GRUPO 7
	AUXILIAR DE CAJA DE 18 A 22 AÑOS	NIVEL 9	GRUPO 7
	AYUDANTE DE CORTADOR	NIVEL 9	GRUPO 8
	MOZO ESPECIALIZADO	NIVEL 9	GRUPO 8
	PERSONAL SUBALTERNO	NIVEL 9	GRUPO 8
	AYUDANTE DE OFICIO	NIVEL 9	GRUPO 8

ANEXO II

TABLA DE EQUIVALENCIAS ENTRE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES AÑO 2012

GRUPO	NIVEL	SALARIO MENSUAL		CATEGORÍA PROFESIONAL
		EUROS		
GRUPO 1	NIVEL 2	1.225,63		JEFE DE ADMINISTRACIÓN. JEFE DE PERSONAL JEFE DE VENTAS JEFE DE COMPRAS ENCARGADO GENERAL
	NIVEL 3	1.067,96		JEFE DE SUCURSAL JEFE DE ALMACÉN DIBUJANTE ESCAPARATISTA JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO
GRUPO 2	NIVEL 5	978,77		JEFE DE GRUPO JEFE DE SECCIÓN ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO
	NIVEL 6	921,85		DEPENDIENTE CON MAS DE 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA CAPATAZ VIAJANTE CORREDOR DE PLAZA CORTADOR CON MAS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA CAJERO CON MÁS DE 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA CONTABLE
GRUPO 3	NIVEL 7	888,73		CAJERO CON MÁS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA PROFESIONAL DE OFICIO CON MÁS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA DEPENDIENTE CON MÁS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA ADMINISTRATIVO CON MÁS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
	NIVEL 8	858,45		ROTULISTA ADMINISTRATIVO CON MENOS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
GRUPO 4	NIVEL 9	829,80		PROFESIONAL DE OFICIO CON MENOS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA DEPENDIENTE CON MENOS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA CAJERO CON MENOS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA CORTADOR CON MENOS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA MOZO CON MAS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
	NIVEL 10	811,55		TELEFONISTA MOZO CON MENOS DE 3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA PERSONAL DE LIMPIEZA

ANEXO I  
RETRIBUCIONES AÑO 2.012

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO MENSUAL EUROS
GRUPO 1	NIVEL 2	1.225,63
	NIVEL 3	1.067,96
GRUPO 2	NIVEL 5	978,77
	NIVEL 6	921,85
GRUPO 3	NIVEL 7	888,73
	NIVEL 8	858,45
GRUPO 4	NIVEL 9	829,80
	NIVEL 10	811,55
FORMACIÓN 1ER AÑO	-	SMI
FORMACIÓN 2º AÑO	-	SMI + 10%

DENOMINACIÓN

	€
GRATIFICACIÓN EXTRA FIESTAS PATRONALES MAS DE 25 AÑOS ART.19	509,34
GRATIFICACIÓN EXTRA FIESTAS PATRONALES ENTRE 18 Y 25 AÑOS ART.19	414,58
GRATIFICACIÓN EXTRA FIESTAS PATRONALES MENOS 18 AÑOS ART.19	284,30
PLUS DE TRANSPORTE ART. 20	3,10
DIETAS ART. 21	6,27