



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO TEXTIL.

Título I. Normas estructurales.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. y el Sindicato Provincial de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de U.G.T., como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Sector Textil de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Título II. Condiciones generales.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Estarán incluidas en el presente Convenio las empresas cuya actividad, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de artículos textiles, bien sea al detall o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Ordenanza de Comercio y que no hubieran excluido por Convenio Colectivo o acuerdo la aplicación de la misma.

Quedan excluidas las empresas que, por razón de sus características concretas, les sea de aplicación otro convenio específico.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional, excepto aquellos a que se refieren los artículos 1º.3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores.





Artículo 5. Ámbito territorial.

Las condiciones del presente Convenio regirán en Almería y su Provincia.

Artículo 6. Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1º de enero de 2010.

La duración se establece por el periodo de UN AÑO, contado a partir de 1º de enero de 2010.

Se establece un plazo para hacer efectivos los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio de un mes a partir de su entrada en vigor.

El Convenio se prorrogará por periodos anuales, al no denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto a la fecha de su terminación, mediante escrito dirigido a la Delegación de la Consejería de Empleo y a la otra parte.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas empresas afectadas, que impliquen en su conjunto y en cómputo anual condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.



Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para



la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Título III. Régimen de trabajo.

Artículo 11. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo, será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

La duración de la jornada semanal será como norma general de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

No se incluirá en el cómputo de esta jornada los tiempos de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas, etc.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea igual o superior a seis horas, los trabajadores dispondrán durante la misma de un período de descanso, conocido como tiempo de desayuno o bocadillo, de quince minutos de duración. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, siempre que la jornada ordinaria exceda de cuatro horas y media, este período de descanso tendrá una duración de treinta minutos.

Descanso semanal de los menores de 18 años. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será de dos días ininterrumpidos.

Horario en fiestas. Sin que ello implique reducción de la jornada ordinaria prevista en este artículo, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, entre la empresa y los trabajadores, se podrá establecer un horario especial, de 9,00 a 15,00 horas, para las jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre, así como para los días en que se celebre la Feria y Fiestas de la localidad.

No obstante, durante la semana natural de las Fiestas en Honor de la Virgen del





Mar que se celebran en Almería capital, atendiendo la tradición existente, regirá el horario especial a que se hace referencia en el párrafo anterior.

En todo caso, serán respetadas las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

Jornada en contratos a tiempo parcial. La jornada de los trabajadores contratados a tiempo parcial cuya duración no exceda de tres horas diarias será continuada, salvo que por acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado se establezca jornada partida.

Artículo 12. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

1ª. Duración.-Tendrán una duración de TREINTA DIAS NATURALES, con independencia de la categoría profesional de cada trabajador.

Cuando un trabajador ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado durante el mismo.

2ª. Período de disfrute. El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, entre el empresario y el trabajador. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes del comienzo del disfrute.

A estos efectos, se tendrán en cuenta las siguientes normas de planificación:

a) Las vacaciones se disfrutarán dentro del año en curso, no pudiendo comenzar en sábado, domingo, festivo o día de descanso.

No obstante, 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 derivado del descanso por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del descanso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

b) En los centros de trabajo con más de tres trabajadores, en el período comprendido entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, se concederán vacaciones al 50% de la plantilla, previo acuerdo de la empresa con los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.





3ª. Retribución. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones, estará constituida por el salario base y, en su caso, los aumentos periódicos por años de servicio y el plus consolidado.

A petición del trabajador, la retribución que le corresponda le será abonada antes del inicio de las vacaciones.

4ª. Maternidad. En los supuestos de descanso por maternidad, se podrán disfrutar las vacaciones a continuación del período de suspensión de la relación laboral, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador en el que concurra tal circunstancia.

5ª. Matrimonio. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, este podrá unir a los días de permiso por matrimonio hasta el 50% de sus vacaciones anuales, tanto con carácter previo como posterior a las fechas de disfrute de dicho permiso.

Artículo 13. Licencias.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a licencia, con sueldo, en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador, quince días. También dispondrán de 15 días naturales, por una sola vez, los trabajadores que opten por formalizar su unión de hecho mediante su inscripción en el Registro Oficial correspondiente.

b) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, hasta de seis días.

En este supuesto se incluye la necesidad de atender a los hijos menores de tres años, en caso de enfermedad de éstos, siempre que se aporte justificación extendida por el facultativo que le atiende.

c) Fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando con tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la licencia será de dos y cuatro días respectivamente.

d) Por nacimiento de hijo, tres días. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. En los supuestos de parto múltiple, el permiso se incrementará en un día por el segundo y sucesivos.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.





Al respecto, se observarán las siguientes normas:

1º. En los casos a que se refiere el apartado b) se otorgará la licencia demostrada la indudable necesidad, sin perjuicio de lo expuesto anteriormente.

2º. La concesión de licencias corresponde al empresario o a la persona en quién delegue en el caso a que se refiere el apartado a) y al jefe inmediato del solicitante, si lo hubiese, en los apartados b, c, d y e. En los supuestos recogidos en los apartados b, c, d y e antes indicados, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas. En el caso de matrimonio del trabajador la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

En todos los casos incluidos las prórrogas se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

3º. No se descontarán a ningún efecto las licencias reguladas en el presente artículo.

Artículo 14. Trabajador estudiante.

El trabajador que tenga acreditada su asistencia a cursos oficiales autorizados por la Administración Educativa, tendrá derecho a salir del centro de trabajo media hora antes del cierre del comercio.

Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa.

Estas licencias sólo podrán afectar a un diez por ciento de la plantilla como máximo, teniendo prioridad en este caso los más jóvenes. La empresa podrá exigir justificantes de asistencia durante este periodo.

Artículo 15. Falta al trabajo.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive por detención del trabajador por cualquier causa, si es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción de ningún tipo. En ambos supuestos los días de falta se considerarán licencia no retribuida.

Título IV. Régimen económico.

Artículo 16. Rendimientos mínimos.

Dadas las dificultades que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos en las actividades encuadradas en el presente Convenio,





por la diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad comercial de la localidad.

No obstante, las empresas dentro de su peculiar organización podrán establecer dichos rendimientos.

Artículo 17. Incentivos.

Cuando las empresas establezcan unas tablas de rendimientos y el trabajador exceda del mínimo fijado, percibirá la prima o incentivo que previamente se establezca.

A estos efectos, será necesario que las condiciones y el procedimiento sean acordados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su defecto entre la empresa y los trabajadores.

I. Percepciones salariales.

Artículo 18. Salario base.

Los salarios base de las distintas categorías profesionales afectadas por el presente Convenio en régimen normal de trabajo, son los que constan, con carácter mensual, en la columna a) de la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio.

Artículo 19. Plus de asistencia.

Con esta finalidad, todos los trabajadores percibirán la cantidad de 24,27 euros mensuales.

En caso de no asistencia al trabajo, se descontarán de la cantidad indicada 0,97 céntimos, por día laborable.

I.1. Complementos personales.

Artículo 20. Aumentos periódicos por años de servicio.

Con efectos de 1º de enero de 1995, el complemento por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistirá, como máximo, en cinco cuatrienios.

El módulo para el cálculo y abono de dicho complemento será la cuantía que figura en la columna b) de los cuadros de retribuciones anexos al Convenio.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional, se le adicionará al sueldo base de la nueva categoría el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de éstos de acuerdo con esa nueva categoría.



Lo dispuesto en el párrafo primero se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aspirantazgo o aprendizaje, comenzando a devengarse a partir del día 1º del mes siguiente al que se cumpla el cuatrienio.

Artículo 21. Plus consolidado. (Sustituye al complemento a la protección familiar).

Como consecuencia de lo pactado en el convenio suscrito para los años 1998-1999 sobre el concepto económico “complemento a la protección familiar”, en el que las partes firmantes acordaron la supresión definitiva del concepto y tratamiento de dicho complemento, tanto en los aspectos normativos como retributivos, que hasta el 31 de diciembre de 1999 se contemplaban y aplicaban, se asumen por ambas partes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán el complemento que tuviesen devengado a la indicada fecha, a cuyo efecto percibirán por este concepto la cantidad, de carácter mensual que figura en la columna c) de la tabla salarial anexa al presente Convenio.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam”, que estará sujeto a cotización a la Seguridad Social, se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de “plus consolidado”.

I.2. Complementos por razón del puesto de trabajo.

Artículo 22. Gratificación especial por idiomas.

Los trabajadores con conocimientos acreditados ante su empresa de una o más lenguas o idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado por escrito con la empresa, percibirán un aumento del 10% de su salario base por cada idioma de los pactados.

Artículo 23. Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

El personal que no estando clasificado como escaparatista, realice no obstante, con carácter normal, la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del 15 por ciento de su salario base y aumento por años de servicio.



I.3. Complementos por razón de cantidad.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán mediante su abono en la siguiente cuantía: se fija un valor unitario para todas las categorías profesionales, cifrado en 8,90 euros por hora extraordinaria realizada, salvo las trabajadas en vísperas de Navidad y Reyes, así como las que se realicen con motivo de los domingos y festivos en que se aperturen los establecimientos, que se abonarán a razón de 12,13 euros hora.

Las horas extraordinarias serán voluntarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

I.4. De vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Verano, serán equivalentes al importe de una mensualidad cada una.

Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas siguientes:

La de Navidad, el 15 de diciembre o, si éste fuese festivo, el día laborable inmediatamente anterior.

La de Verano, el 24 de junio o, si este fuese festivo, el día laborable inmediatamente anterior.

Cada gratificación estará constituida por el sueldo base y, en su caso, los aumentos por años de servicio y el plus consolidado que, para cada categoría profesional, establece el cuadro de salarios anexo al presente Convenio.

El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos.

Gratificación en función de las ventas o beneficios.

El importe de esta gratificación será, como mínimo, de una mensualidad al año, abonándose a razón del salario base y, en su caso, los aumentos por años de servicio y el plus consolidado.

Dicha gratificación, se abonará antes del 19 de marzo de cada año y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el mismo, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja temporal por accidente de trabajo.

II. Percepciones no salariales.

Artículo 26. Salidas, viajes y dietas.

El personal al que se confiere alguna misión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Dichos gastos no podrán ser superiores, cuando se trate de media dieta, al 80% del salario diario de cada categoría profesional y, en el caso de la dieta completa, no será superior al 200% del salario base de su categoría.

Este límite máximo, no libera al trabajador de la obligación de presentar los justificantes de gastos.

En el caso de los traslados regulados en el apartado 4º del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, las dietas estarán constituidas por los gastos que se justifiquen sin que opere el límite máximo del párrafo anterior.

Artículo 27. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte urbano, por jornada completa de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en la cuantía de 113,61 euros mensuales.

En caso de no asistencia al trabajo, se descontarán de la cantidad indicada 4,54 euros, por día laborable.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con jornada partida, tendrá derecho a percibir íntegramente el indicado importe. Los contratados con jornada continuada lo percibirán a prorrata de la jornada trabajada.

Artículo 28. Quebranto de moneda.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador pactado por escrito, el quebranto de moneda se otorga, como percepción extrasalarial, a los trabajadores con categoría profesional distinta a la de cobrador, que realicen con carácter habitual y permanente las funciones propias de este, para compensar posibles perjuicios por errores en el manejo habitual de moneda.

Los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad de treinta y cuatro euros con dieciocho céntimos (34,18 euros) por mes efectivo trabajado.



Los trabajadores afectados por el presente artículo, deberán reponer a su costa el dinero que falte en las operaciones que realice por razón de este trabajo. Tal reposición no habrá de producirse, cuando la falta fuere debida a atraco sufrido por el trabajador, circunstancia que habrá de constatarse fehacientemente.

A los efectos de este artículo, se define al cobrador como el empleado que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

III. Indemnizaciones.

Artículo 29. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

Durante el tiempo en que un trabajador, permanezca en situación de I.T. derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria hasta completar el 92,5% del sueldo base, la antigüedad y, en su caso, cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con el trabajador le venga abonando la empresa, en el periodo comprendido entre el 4º y 20º día, ambos inclusive. A partir del día 21 inclusive, y hasta un máximo de 15 meses, la empresa completará hasta el 100 % del sueldo base, la antigüedad y, en su caso, cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con el trabajador le venga abonando la empresa.

Cuando la situación obedezca a accidente laboral, enfermedad profesional y maternidad se completará hasta el 100% del sueldo base, antigüedad y, en su caso, cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con el trabajador le venga abonando la empresa, a partir del primer día y hasta un máximo de 18 meses.

También se completará hasta el 100% desde el primer día en caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, cuando, exista hospitalización o intervención quirúrgica.

Los trabajadores percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año por enfermedad común o accidente no laboral un complemento del 50% del salario base y antigüedad y, en su caso, cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con el trabajador le venga abonando la empresa.

Artículo 30. Fallecimiento del trabajador.

En el caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de cuatro mensualidades iguales, cada una de ellas, a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.





Artículo 31. Licencia retribuida por fidelidad y vinculación.

A los trabajadores que, con al menos diez años de antigüedad en la empresa, decidan, una vez cumplidos los sesenta años de edad, cesar voluntariamente, tendrá derecho a que se le conceda una licencia retribuida con arreglo a la siguiente escala:

- A los 60 años: 12 meses de licencia.
- A los 61 años: 11 meses de licencia.
- A los 62 años: 10 meses de licencia.
- A los 63 años: 9 meses de licencia.
- A los 64 años: 8 meses de licencia.
- A los 65 años: 6 meses de licencia.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario base.

Para su disfrute habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

Si cumplidos los 65 años de edad y seis meses más, el trabajador no solicitase el cese, perderá el derecho a esta licencia.

En cualquier caso, la aplicación de este artículo estará condicionada al mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Al producirse el cese voluntario de un trabajador, mayor de 60 años y con más de veinte años de servicio en la empresa, este recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las empresas.

IV. Otras estipulaciones.

Artículo 32. Anticipos a cuenta.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, pudiendo hacerse el abono por semanas o meses, teniendo el trabajador derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90% de la retribución devengada.

Artículo 33. Anticipos reintegrables.





Los trabajadores fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los 60 días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos no emancipados.
- Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 ó 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a 1, 2 ó 3 meses, debiendo ser detraídos de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador dejara de prestar servicios en la empresa durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para detraer de la liquidación-finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos 6 meses.

Artículo 34. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos





ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión



Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Título V. Contratación y empresas de trabajo temporal.

Artículo 35. Contratos de duración determinada.

1. Contrato por obra o servicio determinado. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo previsto en dicho artículo, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

- Las campañas específicas.
- La consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento.
- Las ferias, exposiciones y ventas especiales.
- Las promociones de productos o servicios propios o de terceros.
- Los aniversarios.
- Y cualquiera otra tarea comercial que presente perfiles propios o diferenciados del resto de la actividad.

2. Contrato eventual. Se podrá celebrar este contrato cuando las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Al amparo de lo establecido en el artículo 3.2.b) del Real Decreto 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio.



En tal sentido, se establece que la duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

3. Contrato de interinidad. Se podrá celebrar cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

Artículo 36. Contrato para la formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

A) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

B) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 o 3 años, atendiendo a las categorías y puestos de trabajo que se relacionan, extraídos de la tabla salarial, anexo I del presente Convenio:

- Dependiente, tres años de duración máxima.
- Oficial Administrativo, tres años de duración máxima.
- Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Cortador y Profesionales de oficio de 1ª y 2ª, dos años de duración máxima.

C) No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

D) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el presente convenio.





Respetando el límite anterior, el tiempo dedicado a la formación teórica sólo podrá concentrarse por semanas o meses.

Sólo cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no exista centro de formación acreditado por la Administración competente para impartir el curso de formación adecuado al objeto del contrato, dicha formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia igualmente acreditados.

E) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Así mismo, en el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, éste se entenderá convertido en indefinido.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y sus normas de desarrollo.

Artículo 37. Aprendiz.

Esta categoría sólo podrá establecerse para trabajadores de hasta 19 años, con los que no se concierte un contrato de trabajo para la formación.

Artículo 38. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya.

Artículo 39. Contratación de los discapacitados.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores discapacitados. Dicho cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

Artículo 40. Copia básica de los contratos.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán entregar a la representación legal de los trabajadores (Delegados de Personal o Comité de



Empresa) una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, salvo los relativos a una relación especial de alta dirección, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo. Dicha copia básica deberá ser firmada por la representación legal de los trabajadores, para su posterior remisión a la Oficina de Empleo, junto con el contrato.

Caso de no existir representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse y remitirse a la Oficina de Empleo dicha copia básica.

Artículo 41. Fomento de la contratación indefinida.

Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Artículo 42. Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en los artículos 6.2 y 7 de la Ley 14/1994, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración siguientes:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración no podrá exceder de seis meses.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo. Su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

Su duración no podrá exceder de tres meses.



En todo caso, se estará a lo que resulte de las actuaciones llevadas a cabo por el Grupo Tripartito, cuyo establecimiento se anuncia en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, en todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las citadas empresas.

Asimismo, de acuerdo con la modificación del artículo 17 de dicha Ley, los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

El personal en misión percibirá la retribución pactada en el presente Convenio, en los términos y porcentajes previstos en el proceso de convergencia que se especifica en el artículo 30 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de trabajo temporal, publicado, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de febrero de 1997, en el B.O.E. de 3 de marzo de 1997.

Título VI. Suspensión y extinción de la relación laboral.

Artículo 43. Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de parto, 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 período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de 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 período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y 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 período 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período 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 este supuesto, la empresa completará la prestación económica por maternidad que se tenga derecho a percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias, durante el período de descanso por maternidad.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período 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 del contrato de la madre.

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

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo





45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha 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 definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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 período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) En el supuesto 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 8 de noviembre, 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.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 apartado a).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) 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, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

b) 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 d) de este artículo.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, 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 períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Reducción de la jornada por 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 con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se

utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 2.d), incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

4. Excedencia por cuidado de familiares.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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.

Artículo 44. Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año.



La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría

a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Título VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 45. Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

Artículo 46. Comisión Paritaria de Salud Laboral.

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por un miembro de cada una de las Organizaciones firmantes del presente Convenio.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones y trabajo a desarrollar.

1. La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
2. Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores.
4. Colaborar con las Administraciones pública competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.
5. Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
6. Recabar de las Administraciones competentes así como de las instituciones implicadas, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.





7. Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

Artículo 47. Vigilancia de la salud.

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, de conformidad a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 48. Protección de la maternidad.

Si los resultados de la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

Cuando la adopción de tales medidas no resultase posible o, a pesar de llevarlas a cabo, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en el feto, y así lo certifica el médico de la Seguridad Social, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los apartados precedentes será también de aplicación durante el período 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 de la Seguridad Social.

Artículo 49. Ropa de Trabajo.

A los trabajadores que procedan, 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.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral, en

número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de las mismas.

Artículo 50. Botiquín.

Se dispondrá en los centros de trabajo de los servicios higiénicos y de un botiquín con el material preciso para las curas de urgencia o que por su escasa importancia no requieran la intervención facultativa.

Título VIII. Otras disposiciones.

Artículo 51. Garantías de las Condiciones Laborales.

Las empresas entregarán a cada trabajador que así lo solicite por escrito, en un plazo de diez días, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social debidamente diligenciado en la Tesorería.

Artículo 52. Retirada de carnet de conducir.

En el supuesto de que un trabajador realizando funciones propias de su puesto de trabajo, empleando vehículo propio o de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa vendrá obligada a acoplarle a otro puesto de trabajo, conservando su retribución y categoría durante este tiempo, siempre que no se deba a circunstancias imputables al mismo.

En caso de que mediare responsabilidad en el acto que ocasione la retirada del carnet, el trabajador será recolocado en otro puesto de trabajo, con derecho al percibo de la retribución correspondiente al mismo.

En los supuestos en que la retirada de carnet se produzcan por actos realizados por el trabajador haciendo uso de su vehículo y no cumpliendo funciones de la empresa, se estará a lo dispuesto en el párrafo precedente, salvo que concurren circunstancias de imprudencia temeraria, embriaguez y cualquier otra de similar naturaleza, en cuyo caso podrá la empresa proceder a su despido siempre que tal calificación venga dada por resolución judicial firme.

Artículo 53. Multas por aparcamiento indebido.

En el supuesto de que un trabajador, realizando las funciones de reparto de mercancías dentro del casco urbano, por carecer de espacios reservados a la carga y descarga o de estacionamiento autorizado, se le impusiera una multa por aparcamiento indebido, la empresa vendrá obligada a su abono, previa comprobación de las circunstancias concurrentes en el correspondiente boletín de denuncia.

Artículo 54. Compras en la Empresa.



Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, aplicarán a sus trabajadores, cuando efectúen compras de objetos propios de su tráfico mercantil, el mejor de los precios que se aplique a clientes.

Artículo 55. Acoso sexual.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título XIII del presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Título IX. Formación.

Artículo 56. Formación continúa.

A este respecto, se estará al contenido del II Acuerdo Sectorial de Formación Continua en el Sector de Comercio, suscrito al amparo de lo establecido en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Título X. Derechos sindicales.

Artículo 57. No discriminación en las relaciones laborales.

Las empresas reconocerán a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente, y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 58. Legitimación.

Estarán legitimados para intervenir en la Comisión Negociadora del presente Convenio los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones Sindicales que cuenten



con un mínimo del 10% de los miembros del Comité o Delegados de Personal del ámbito territorial de aplicación a este Convenio, y las Asociaciones Empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios afectados por el Convenio.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida cuando los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones Sindicales y las Asociaciones Empresariales a que se refiere el apartado anterior representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, y a la mayoría de los empresarios afectados por el Convenio.

Artículo 59. Licencias retribuidas a la Comisión Negociadora.

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas. Esta licencia no podrá afectar a más de un trabajador de una misma empresa.

Artículo 60. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 61. Excedencia por motivos sindicales.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o nacional, en las organizaciones sindicales más representativas, podrán tener derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

Artículo 62. Competencias.

Los miembros de Comités de Empresa tendrán las competencias que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de personal tendrán las competencias contempladas en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:



- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto del Trabajador. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar, y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. Horas sindicales.

En las empresas con más de setenta y cinco trabajadores, sin perjuicio del crédito de horas establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de cuatro delegados de personal del sector, en los que concurra la condición de ser miembros de los Comités Provinciales de los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de dichos delegados, dispondrán de un máximo de 35 horas mensuales.

El reparto se hará por mitad entre los sindicatos firmantes del presente Convenio.

La condición de miembro de la ejecutiva deberá ser acreditada por la Central Sindical a que pertenezca.

Los delegados de personal que disfruten de este derecho por cada una de las Centrales Sindicales, no podrán pertenecer a una misma empresa.

Los miembros del Comité de empresa podrán acumular las horas sindicales de que disponen en beneficio de uno o dos de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para su efectividad, dicha acumulación deberá ser notificada a la



empresa con indicación de los cedentes y beneficiarios de la acumulación y el número de horas que se acumulan a estos últimos.

Artículo 65. Secciones Sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

3. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

4. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.





De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un sólo delegado sindical.

5. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente por los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

1º. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz pero sin voto.

3º. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

Artículo 66. Pactos discriminatorios.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 67. Conducta antisindical.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistente en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Artículo 68. Descuento cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados al Sindicato, las empresas afectadas





por el Convenio descontarán en la nómina mensual de los afiliados el importe de la cuota sindical correspondiente. El delegado o representante sindical, con la autorización por escrito de los trabajadores interesados en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad, la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, y también el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

En las empresas en que no existan delegados de personal los trabajadores interesados en esta operación, podrán requerirlo individualmente, mediante escrito en el que consten los datos anteriores.

Artículo 69. Canon de negociación.

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de Canon de Negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual del trabajador.

El empresario procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellos trabajadores interesados en la realización de tal operación.

Título XI. Régimen disciplinario.

Artículo 70.

Las empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 71.

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

Artículo 72. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 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 de 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, aun 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 debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 73. 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 calificada 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 del 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. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 74. Faltas muy graves.

Se considerarán 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 éstos.

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. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. 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.





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

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

15. 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 75. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 76. Sanciones máximas.

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

1ª. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª. 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 77. 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Título XII. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 78. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del



presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

Disposiciones adicionales.

Primera. Incremento económico para el año 2010.

El incremento salarial para el año 2010, se ha fijado aplicando un 0,8% a las tablas vigentes durante el año 2009.

Segunda. Cláusulas de revisión salarial para el año 2010.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 0,8%, se producirá un revisión económica en el exceso producido, hasta el 1,8% como máximo, a los solos efectos de que sirva de base para las tablas salariales del convenio del año siguiente, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 2010.

Tercera. Legislación supletoria.

En lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado en el B.O.E. de 9 de abril de 1996, mediante Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, donde se regulan, entre otros extremos, la estructura profesional y el período de prueba.

A n e x o





Tabla salarial para el año 2010

CATEGORIAS PROFESIONALES	(a) SALARIO BASE	(b) CUATRIENIOS	(c) PROTECCION FAMILIAR
Grupo I. Personal Técnico Titulado.			
Titulado/a de grado superior	1007,69	47,60	94.73
Titulado/a de grado medio	857,97	40,55	80.65
A. T. S.	857,97	40,55	80.65





CATEGORIAS PROFESIONALES	(a) SALARIO BASE	(b) CUATRIENIOS	(c) PROTECCION FAMILIAR
Grupo II. Personal mercantil no titulado y personal mercantil propiamente dicho.			
<i>Técnicos no titulados:</i>			
Director/a	1022,29	48,29	96.10
Jefe/a de división. Jefe/a de Personal, Jefe/a de compras y Jefe/a de ventas	931,05	43,99	87.51
Encargado/a general, Jefe/a de sucursal o supermercado y Jefe/a de almacén	920,06	43,48	86.49
Jefe/a de grupo	883,55	41,76	83.05
Jefe/a de sección mercantil, Encargado/a de establecimiento, e Interprete	847,05	40,03	79.62
<i>Personal mercantil propiamente dicho:</i>			
Viajante/a	847,05	40,03	79.62
Corredor/a de plaza	806,88	38,11	75.85
Dependiente/a	730,25	34,52	68.65
Dependiente/a con dos años de antigüedad en la categoría	788,62	37,29	74.13
Dependiente/a mayor	867,47	41,00	81.55
Ayudante	660,09	31,21	62.05
Contratados/as para la formación y Aprendiz/a	SMI	—	54.77
Grupo III. Personal administrativo.			
<i>Personal técnico no titulado:</i>			
Director/a	1022,29	48,29	96.10
Jefe/a de división	960,20	45,38	90.27
Jefe/a administrativo	938,36	44,33	88.21
Secretario/a	803,33	37,98	75.51
Jefe/a de sección administrativa	894,52	42,28	84.09
Contable	894,52	42,28	84.09
CATEGORIAS PROFESIONALES			
<i>Personal administrativo propiamente dicho:</i>			
Contable-Cajero/a -Taquimecanógrafo/a	894,52	42,28	84.09
Oficial administrativo/a	839,70	39,68	78.94
Auxiliar administrativo/a	730,25	34,52	68.65
Auxiliar administrativo/a con 2 años de antigüedad en la categoría	788,62	37,29	74.13
Auxiliar de caja	730,25	34,52	68.65
Auxiliar de caja con dos años de antigüedad en la categoría	788,62	37,29	74.13
Contratados/as para la formación y Aprendiz/a	SMI	—	54.77
Grupo IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.			
Jefe/a de sección de servicios	847,05	40,03	79.62
Dibujante	872,62	41,26	82.03
Escaparatista	784,99	37,08	73.79
Ayudante de montaje	657,97	31,10	61.86
Delineante Visitador y Rotulista	704,62	33,30	66.24
Cortador/a	784,99	37,08	73.79
Ayudante de cortador	730,25	34,52	68.65
Jefe/a de taller	847,05	40,03	79.62



CATEGORIAS PROFESIONALES	(a) SALARIO BASE	(b) CUATRIENIOS	(c) PROTECCION FAMILIAR
Profesional de oficio de 1ª	792,12	37,43	74.46
Profesional de oficio de 2ª	730,25	34,52	68.65
Profesional de oficio de 3ª o Ayudante	657,97	31,10	61.86
Capataz	847,05	40,03	79.62
Mozo/a especializado	731,68	34,57	68.77
Ascensorista y Telefonista	693,74	32,81	65.22
Mozo/a	657,97	31,10	61.86
Mozo/a con dos años de antigüedad en la categoría	693,74	32,81	65.22
Repasador/a de medias, Empaquetador/a y Cosedor/a de sacos	657,97	31,10	61.86
Contratados/as para la formación y Aprendiz/a	SMI	—	54.77
Grupo V. Personal subalterno.			
Conserje.....	708,31	33,48	66.58
Cobrador/a	708,31	33,48	66.58
Vigilante y Ordenanza.....	693,74	32,81	65.22
Personal de limpieza (jornada completa).....	656,99	31,03	61.76

