



ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

03614-2013

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO*Resolución y Texto del Convenio del Sector textil de la provincia de Castellón para el periodo 2013-2014*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el SECTOR DEL COMERCIO TEXTIL, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 3 de abril de 2013, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del Convenio al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación junto con las tablas salariales correspondientes al año 2013 en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2013-2014

CAPÍTULO I

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

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

Artículo 2º. Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos desde su publicación en el B.O.P.

Su duración será desde el 1 de Enero de 2.013 hasta el 31 de Diciembre de 2.014, entendiéndose prorrogado por la tácita de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

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

Así mismo y de acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3 y 89.2 del TRET el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será 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 esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio colectivo será de ocho meses. En caso de no alcanzarse acuerdo en el período establecido se acudirán a los mecanismos de solución de conflictos recogidos en el artículo 26 del presente convenio.

Artículo 3º. Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 4. Compensación de mejoras

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

Artículo 5º. Partes contratantes

El presente Convenio ha sido concertado por las centrales sindicales UGT y CCOO y por las asociaciones empresariales ASPEC, y PYMEC de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose como interlocutores válidos para la negociación, legitimación y firma de este Convenio.

CAPÍTULO II

Artículo 6º. Salarios

El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio para el año 2.013 figura en la tabla como Anexo de este Convenio y supone un incremento del 0,5%. Tales retribuciones serán aplicables para el cálculo de los aumentos periódicos de antigüedad, para las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad, de Marzo y las vacaciones anuales.

Los efectos económicos del presente Convenio serán aplicables desde el 1 de Enero de 2.013.

El incremento salarial para el año 2.014 será de un 0,7% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013 una vez revisadas, en su caso.

Artículo 7º. Revisión

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 2.013, un incremento superior al 1% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos de uno de Enero de 2.013, sirviendo como base de cálculo del incremento salarial del año 2014. En el caso que el IPC real del año 2.014 registre un incremento superior al 1% se efectuará una revisión salarial en la cantidad resultante con efectos retroactivos de uno de Enero de 2014.

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

Artículo 8º. Aumentos periódicos por tiempo de servicio

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

Artículo 9º. Pagas extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, en Julio y Navidad, las cuales se abonarán a razón de una mensualidad de salario base de este convenio más antigüedad y serán satisfechas la primera, antes del 16 de Julio y la segunda antes del 22 de Diciembre de cada año. El devengo de dichas pagas será del 1 de Julio al 30 de Junio siguiente para la primera y, del 1 de Enero al 31 de Diciembre, para la segunda.

Así mismo y con carácter de Paga de Marzo se establece una tercera paga consistente en una mensualidad de salario base más antigüedad, abonable dentro de los tres primeros meses del año, sin que pueda exceder del día 31 de Marzo y cuyo devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 10º. Horas extraordinarias

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

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

CAPÍTULO III

Artículo 11º. Jornada



La jornada laboral para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio será 1780 horas anuales.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios, computables como tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas estarán en la obligación de elaborar junto con los representantes legales de los trabajadores y en su defecto con los propios trabajadores, en los dos primeros meses del año, los cuadrantes horarios anuales de cada trabajador, así como los de vacaciones; de manera que en éstos queden reflejadas las 1780 horas de jornada anual, esto es, que a cada trabajador le corresponden tres días al año de libre disposición por exceso de jornada, los cuales se podrán disfrutar a elección del trabajador y preavisando a la empresa con una antelación mínima de tres días.

Flexibilidad horaria

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

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

b) La empresa podrá disponer de hasta un mínimo del 2% y un máximo del 4% de las horas totales del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1.- La empresa preavisará con un mínimo de seis días de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

2.- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornada no inferiores a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

3.- 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 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.

c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados 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 coincidan con períodos estacionales de alta producción.

d) 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, que en el presente convenio se regula en el artículo 12, ni tampoco para realizar el inventario.

Artículo 12º. Apertura de establecimientos en domingos y festivos

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingo y festivos. No obstante, de abrirse los establecimientos en dichos días acogiéndose a la autorización administrativa oportuna, a los trabajadores que bien voluntariamente o bien por el contenido de su contrato presten sus servicios les serán compensadas las horas trabajadas mediante alguna de estas dos fórmulas y siempre a elección del trabajador:

- 2 días de descanso por cada domingo o festivo trabajado, que serán disfrutados en la fecha acordada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

- El abono de 95 euros, durante la vigencia del presente convenio, por cada festivo trabajado.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 60% de los festivos autorizados como hábiles.

Artículo 13º. Descanso semanal

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

Artículo 14º. Vacaciones

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

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

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

Cuando el período de vacaciones 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 por maternidad o paternidad, 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 dicha precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a 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 15º. Licencias retribuidas

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

- Quince días naturales en casa de matrimonio.

- Tres días en caso de nacimiento de hijos o adopción, hospitalización, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el permiso será de cinco días naturales.

En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.

- Dos días por cambio de domicilio.

- Tres días de libre disposición (preavisando a la empresa con una antelación mínima de 3 días) según lo establecido en el artículo 11 del presente convenio.

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

- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica o acompañar a ésta a familiares hasta primer grado de consanguinidad y/o afinidad, con posterior justificante.

- Lactancia: las empresas con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrán a disposición, a continuación del período de baja por maternidad o paternidad el disfrute de 20 días más de descanso para las madres o padres. El disfrute de este período se corresponde a la acumulación en jornadas completas del permiso por lactancia recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

- 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 su concreción horaria se estará a lo previsto en el artículo 28 de este convenio.

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

CAPÍTULO IV

Artículo 16º. Uniformidad

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o, en su caso contrario a su compensación en metálico.

En el primer supuesto previsto en el párrafo anterior las empresas: entregarán dos uniformes completos para verano y otros dos para invierno, cuidarán de la conservación y limpieza de la ropa de trabajo, que quedará de su propiedad, y dichos uniformes los repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, para lo que podrán exigir la previa entrega de los usados. En el segundo



supuesto que la ropa de trabajo sea propiedad del trabajador la compensación en metálico se establece en la cantidad de 189'14.-euros semestrales para el año 2011, dichos pagos se efectuarán uno en el mes de Mayo y otro en el mes de Septiembre. Cada año de vigencia del convenio dicho concepto salarial sufrirá el mismo incremento que el resto de conceptos económicos.

Las empresas igualmente vendrán obligadas a proporcionar los útiles o herramientas necesarias para el trabajador.

Artículo 17º. Incapacidad Temporal (IT)

En caso de enfermedad común o accidente de trabajo debidamente justificado por la Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones por IT hasta alcanzar el 100% del salario del trabajador durante un periodo máximo de doce meses.

Artículo 18º. Jubilación

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

Parcial.- el trabajador tendrá potestad absoluta para acogerse a la jubilación parcial que establece el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, a partir de los 60 años.

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

- De 5 a 15 años de servicio en la empresa: 1 mensualidad o 700,00 euros
- De 16 a 25 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades o 1.400,00 euros
- De 26 años en adelante: 3 mensualidades o 2, 100,00 euros

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

Artículo 19º. Promoción profesional

Los ayudantes de dependiente a los dos años de servicio en la empresa, pasarán a la categoría de dependiente.

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

Artículo 20º. Movilidad funcional

En los supuestos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del TRET, si bien se establece un preaviso de treinta días naturales anteriores a la efectividad del cambio de funciones del trabajador. El periodo en el que se podrán desempeñar funciones inferiores a la categoría ostentada por el trabajador será de tres meses como máximo.

En caso de realizarse funciones de categorías superiores excedidos los seis meses de desempeño de la misma pasará a consolidar dicha categoría superior.

Artículo 21º. Póliza de seguro

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un Seguro, para todos los trabajadores de las empresas en situación de alta al momento de la publicación del presente convenio. Aquellos trabajadores que no hubiesen sido incluidos en el citado seguro por encontrarse en situación de baja laboral, serán incluidos en el momento de la reincorporación al trabajo como consecuencia de la alta médica.

Las cantidades a garantizar, durante la vigencia del convenio, serán las siguientes:

- Invalidez Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o enfermedad profesional 9.000.-euros
- Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o muerte derivada de Accidente de Trabajo 18.000.-euros
- Muerte por causas naturales. 3.000.-euros

Dicha cantidad la percibirá el trabajador o sus beneficiarios si tal contingencia se produce. Las empresas que no cumplan lo pactado en este artículo responderán personalmente de las referidas cantidades.

Esta póliza deberá estar suscrita dentro de los sesenta días siguientes a la publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia. Finalizada la vigencia del presente convenio y en tanto no se suscriba otra que lo sustituya las coberturas serán las establecidas.

CAPITULO V

Artículo 22º. Acción sindical en la empresa

La empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, necesariamente la empresa deberá oír al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, dispondrán personalmente de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de las actividades sindicales dentro y fuera de la empresa, según la escala siguiente:

- Empresas de 6 a 100 empleados: 22 horas mensuales.
- Empresas de 101 a 250 empleados: 25 horas mensuales.

Los Delegados de Personal, Miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la empresa; del mismo modo y ante posibles necesidades sindicales, se podrán acumular las horas de varios meses, hasta un máximo de tres meses, para su utilización en un mismo mes.

No se contabilizarán las reuniones que se produzcan por iniciativa del empresario, las cuales deberán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral, ni las utilizadas para la negociación del Convenio.

En el caso de expediente de regulación de empleo o crisis, la empresa comunicará su pretensión con cuarenta y ocho horas de antelación al Comité de Empresa o Delegado de Personal, poniendo a disposición de los mismos la documentación necesaria para que, aquellos puedan efectuar las comprobaciones oportunas y pertinentes y además realizar su informe.

El Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá estar en este caso asistido por los Técnicos correspondientes.

CAPITULO VI

Artículo 23º. 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 les 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 periodos 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 y/o temporales 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 2 miembros por cada una de las representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes 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. 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.

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

5. 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 24º. Categorías Profesionales

Las partes firmantes de este Convenio acordaron en su día estructurar el nomenclátor de categorías profesionales acorde a la realidad actual del sector, quedando tal y como figura en la tabla como Anexo de este Convenio; estableciendo unos plazos, ya vencidos, para la adaptación en las empresas de dicho nomenclátor.

Asimismo, se acuerda el establecimiento de la categoría de Segundo/a encargado/a y la de Coordinador/a de tienda, puesto que son categorías frecuentes en el sector y no aparecían reflejadas en el Convenio.

Artículo 25º. Cláusula de descuelgue y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

Aquellas empresas que acrediten fehacientemente unos resultados negativos durante 2.010 y 2.011, podrán no aplicar las condicio-



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

Aquellas empresas que pretendan realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo deberán acogerse a lo establecido en el artículo 41 del TRET en cuanto a plazos y negociación con sus trabajadores, en el supuesto de no llegar a acuerdo, previo a las actuaciones judiciales pertinentes, se deberá pasar por la Comisión Paritaria.

Artículo 26º. Cláusula de adhesión al acuerdo para la solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de la solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, acuerdan adherirse en su totalidad al V Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 19 de mayo de 2010, (D.O.G.V. número 6.306 de 8 de junio de 2010), y modificaciones posteriores del mismo, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los/as trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente Convenio.

Artículo 27º. Legislación vigente

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

CAPITULO VII

Artículo 28º. Atención a niños y minusválidos

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el T.R.E.T, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

Artículo 29º. Protección a la maternidad

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas adecuadas para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

Lo dispuesto en los anteriores párrafos de este artículo será también de aplicación durante el 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 que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 30º. Paternidad

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del T.R.E.T. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del T.R.E.T sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el 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 artículo 48.4 del T.R.E.T o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

En el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, la suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días mas por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad. Está disposición será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir del 1 de enero de 2009.

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

Artículo 31º. Excedencias

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

Artículo 32º. Salud laboral

Habida cuenta de las obligaciones que incumben a los empresarios en materia de seguridad e higiene, en los ámbitos de informa-



ción, prevención y formación, así como facilitar los medios de protección, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan, a su vez a:

a) Someterse, por un lado, a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa, y, por el otro, a los reconocimientos médicos que establezca el referido Servicio Médico. La negativa del trabajador a dar cumplimiento a esta obligación será constitutiva de falta laboral, salvo que su oposición esté basada en causa justificada y acreditada documentalente.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación. La omisión de cualquiera de las dos obligaciones será constitutiva de falta laboral.

En ambos supuestos las faltas correspondientes se graduarán y sancionarán con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente.

Seguridad y Salud:

Obligaciones de las empresas: Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores: Corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 33º. Violencia de género

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo, la concreción horaria para hacer efectiva dicha reducción de jornada corresponderá a la trabajadora o trabajador.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venia prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en un futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venia ocupando la trabajadora o trabajador. 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 o trabajador que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión del contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

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

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

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

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 DEL CONVENIO DE COMERCIO TEXTIL PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CATEGORÍAS PROFESIONALES

	Salario 2013 (0.5%)
Grupo I.- Personal Técnico Titulado	
Titulado/a Grado Superior	1.498,79 Euros
Titulado/a Grado Medio	1.309,11 Euros
Ayudante/a Técnico/a Sanitario/a	1.081,79 Euros
Grupo II.- Personal Mercantil Técnico no Titulado	
Director/a	1.593,66 Euros
Jefe/a de División	1.347,52 Euros
Jefe/a de Departamento	1.309,11 Euros
Jefe/a de Sucursal / Encargado/a	1.309,11 Euros
Segundo/a encargado/a	1.194,20 Euros
Jefe/a de Sección	1.085,64 Euros
Comercial	1.062,99 Euros
Intérprete	1.024,52 Euros
Cajero/a de tienda	986,97 Euros
Dependiente/a	986,97 Euros
Ayudante/a de dependiente/a	797,23 Euros
Grupo III.- Personal Administrativo y Técnico no Titulado	
Director/a	1.593,68 Euros
Jefe/a de División	1.556,03 Euros
Jefe/a Administrativo	1.537,26 Euros
Jefe/a de Sección	1.192,01 Euros
Contable	1.157,84 Euros
Administrativo/a -Operador/a informático/a	1.024,52 Euros



Secretario/a	1.005,72 Euros
Auxiliar administrativo/a	797,23 Euros
Grupo IV.- Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	
Dibujante/a	1.176,71 Euros
Escaparatista / Coordinadora de tienda	1.119,43 Euros
Jefe/a de Sección de Servicios	1.081,79 Euros
Profesional de Oficios Varios	1.043,36 Euros
Jefe/a de Taller	1.043,36 Euros
Ayudante/a de cortador/a	986,97 Euros
Personal de Oficio de 1ª	929,72 Euros
Personal de Oficio de 2ª	892,09 Euros
Personal de Oficio de 3ª	797,23 Euros

ANEXO DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2013 DEL CONVENIO DE COMERCIO TEXTIL PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

Conceptos retributivos del Convenio en sus diferentes artículos año 2013

Artículo 15.- Uniformidad* 196,41 Euros

* Cantidad semestral, su abono se realizará uno en mayo y otro en septiembre.