

**administración autonómica****SERVICIOS PERIFÉRICOS****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA  
CIUDAD REAL  
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Sector de Comercio Textil para la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 07-10-2013 y en virtud de requerimiento efectuado por este Servicio Periférico de Empleo y Economía de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentados a través del Registro de Convenios Colectivos (REGCON) el 24-10-2013, por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), modificado por Decreto 116/2007, de 10 de julio y el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Este Servicio Periférico de Empleo y Economía de Ciudad Real, acuerda:

1º.-Ordenar el registro y la inscripción del Texto del Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Servicio Periférico de Empleo y Economía, siendo su código 13000085011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 25 de octubre de 2013.-El Coordinador Provincial, Federico Céspedes Castejón.

**ACTA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL**

Asistentes:

Representación Empresarial CEOE-CEPYME.

- Don Lucio Moreno Bernabeu
- Araceli Domenech Sebastia (Asesora).

CC.OO.:

- María Teresa Fernández Pavón.

Asesores: Gabriel Gallego Sanchez-Gil; Angela Briones; Antonio Cervantes

U.G.T.:

- María José Almodóvar.
- Alfonsi Álvarez Magdaleno (Asesora).

En Miguelturra siendo las 17,30 horas, del día 17 diciembre de 2012, se reúnen las personas rela-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

cionadas arriba, en calidad de representantes empresariales más significativas en el presente ámbitos y organizaciones sindicales con el organizaciones sindicales, con el objeto de constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Comercio Textil de la Provincia de Ciudad Real y acuerdan:

PRIMERO.-Que con esta reunión queda constituida la Mesa Negociadora del Convenio colectivo Provincial de Comercio Textil de la provincia de Ciudad Real.

SEGUNDO.-Que se emplazan para tener una reunión en la segunda quincena del mes de enero de 2013.

TERCERO.- Se designan los siguientes domicilios a efectos de notificaciones:

CEOE-CEPYME.-Carretera de Ciudad Real-Valdepeñas, km. 3. Miguelturra.

CC.OO.-Calle Alarcos, 24-2ª planta. Ciudad Real.

U.G.T.-Calle Alarcos, 24-1ª planta. Ciudad Real.

Sin más asuntos que tratar, se da por finaliza la reunión, firmando en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar arriba indicados.-(Firmas ilegibles).

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PROVINCIA  
DE CIUDAD REAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL 2013-2014

Asistentes:

Parte Empresarial Isidro Gómez, Araceli Doménech Sebastiá (Asesora).

Parte Social:

CC.OO:

- María Teresa Fernández.
- Gabriel Gallego Sánchez- Gil (asesor).
- Ángela Briones Manzano (asesora).

U.G.T.:

- Virginia Chávez.
- María José Almodóvar Cano.
- Alfonsi Álvarez Magdaleno (Asesora).
- María del Carmen Cano Maeso (Asesora).

En Ciudad Real siendo las 12,00 horas del día 26 de septiembre de 2013 se reúnen los arriba relacionados, en la sede de la CEOE-CEPYME de Miguelturra en calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Comercio Textil, adoptan los siguientes.

Acuerdos:

PRIMERO.-Que tras varias reuniones mantenidas por la mesa negociadora, han llegado a un acuerdo por el cual se pacta un nuevo Convenio Colectivo que contempla los siguientes términos:

- Vigencia: (2013-2014, dos años). El Convenio inicia sus efectos el 1-1-2013 y finaliza su vigencia el 31-12-2014.

- Subida salarial: Se mantendrá durante los años de vigencia 2013 y 2014 las tablas salariales vigentes definitivas a 31 de diciembre de 2012.

SEGUNDO.-Las modificaciones efectuadas en el texto del Convenio Colectivo serán efectivas a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia las partes se comprometen en la próxima negociación del Convenio, a negociar el artículo 24 del mismo, referido a enfermedad o accidentes.

TERCERO.-En materia relativa a Contratos de trabajo (artículos 6 y 8) Distribución de la jornada (artículo 11), jubilación (artículo 23), Cláusula de descuelgue (artículo 40), resultara de aplicación las disposiciones legislativas que se encuentren en vigor en cada momento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CUARTO.-Adjuntar el nuevo texto del Convenio Colectivo con sus respectivas tablas salariales.

QUINTO.-Elevar copia del presente acta y texto adjunto del convenio a la Autoridad Laboral competente para su registro, archivo y publicación.

SEXTO.-Designar a efectos de notificaciones los presentes domicilios:

- Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Textil.

Edificio CEOE-CEPYME (Carretera Valdepeñas, km 3, 13170-Miguelturra).

- Unión General de Trabajadores.

Calle Molinos de Viento, número 1. 13200-Manzanares (Ciudad Real).

- Comisiones Obreras.

Calle Alarcos, 24-2ª planta. 13002-Ciudad Real.

Y en prueba de conformidad firman las partes la presente acta a los efectos oportunos.-(Firmas ilegibles).

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL  
DE COMERCIO TEXTIL DE CIUDAD REAL  
SUBSANACIÓN DEFECTOS TEXTO DEL CONVENIO**

En Ciudad Real siendo las 13 horas del 22 de octubre de 2013, se reúne la comisión negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Comercio Textil de Ciudad Real, al objeto de subsanar y modificar los defectos detectados por parte del Jefe de Servicio de Trabajo del Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía en Ciudad Real, en el texto del convenio que se registró ante este organismo con fecha 11-10-2013, expediente 13/01/0080/2013.

Las partes acuerdan tratar y subsanar los defectos tal y como se detallan a continuación.

PRIMERO.-Artículo 14: - Vacaciones.

Se añade: "Esta previsión es extensible a los casos de incapacidad laboral por enfermedad común como profesional y por accidente de trabajo o no laboral".

SEGUNDO.-Se procede a la modificación solicitada y se adjunta acta corregida.

TERCERO.-Remitir este Acta de Subsanación junto con el texto integro del convenio con las modificaciones producidas al Servicio Periférico de la Consejera de Empleo y Economía en Ciudad Real a efectos de Depósito, Registro y Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, delegando para ello, a don Antonio Cervantes Jiménez, con D.N.I. 70730668-X, como responsable de Acción Sindical de Unión Provincial de CC.OO.

Sin más asuntos de tratar firman la presente acta, los miembros de la Comisión Negociadora citada a continuación:

Por parte de Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Textil de Ciudad Real, Isidro Gómez.

Por CC.OO.: Gabriel Gallego Sánchez-Gil.

Por U.G.T.: Alfonsi Álvarez Magdaleno.

**CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO TEXTIL PARA LA  
PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2013-2014**

**CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1.-Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2.-Ámbito funcional.

Este Convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de Comercio Textil.

Artículo 3.-Ámbito personal.

De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, este Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas mencionadas en el mismo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 4.-Vigencia prorroga y denuncia.

La vigencia de este Convenio es de dos años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes a su vencimiento y se prorrogará automáticamente de año en año, si no es denunciado en el tiempo indicado por cualquiera de las partes.

Artículo 5.-Cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo.

Queda en suspenso durante la vigencia de este convenio el artículo 5, que no será de aplicación durante el periodo de vigencia de este convenio, no existiendo en consecuencia ni siendo de aplicación ninguna cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo.

**CAPÍTULO II.-CONDICIONES PROFESIONALES.**

Artículo 6.-Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador/a en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia de un Delegado/a de Personal de la empresa, si así lo solicitase el trabajador/a.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción:

De acuerdo con lo establecido con el artículo 15 B del E.T. se establece para los contratos de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contado a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

- Contrato indefinido:

Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo, que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa y en consecuencia, recomiendan la contratación indefinida y la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad, de conformidad con la legislación que al respecto exista en vigor en cada momento.

Estabilidad en el empleo: Las empresas del sector garantizarán la estabilidad en el empleo, asumiendo el compromiso de alcanzar durante la vigencia del convenio y hasta la finalización del mismo los siguientes porcentajes de contratación indefinida o fija en sus plantillas:

- Hasta 30 trabajadores: 50%.

- 31 a 50 trabajadores: 65%.

- 50 trabajadores en adelante: 75%.

Se suspende la aplicación de estos porcentajes durante la vigencia del convenio.

Artículo 7.-Vacantes.

Las vacantes que se produzcan, serán cubiertas por personal de la Empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores/as que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma.

Artículo 8.-Contratos de formación.

“Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años con los requisitos legalmente exigidos.

El límite máximo de edad, no será de aplicación cuando el contrato se efectúe con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

La retribución del trabajador será del 80% para el primer año y del 90% para el segundo año de duración del contrato, respectivamente. Estos porcentajes salariales se calcularán sobre la categoría de Ayudante del presente convenio colectivo

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente”.

Artículo 9.-Período de prueba.

El período de prueba para las distintas categorías, será el reflejado en las siguientes escalas:

- Personal técnico titulados, 3 meses.
- Personal administrativo, 45 días.
- Resto del personal, 30 días.
- Personal no cualificado (niveles VI y VII), 15 días.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.-Expedientes de crisis.

La decisión de presentar expediente de crisis, será comunicada por la empresa a los/as representantes de los/as trabajadores/as directamente, con un mínimo de treinta días de antelación a su presentación en el Organismo competente.

Las empresas que se propongan tramitar expediente de crisis, facilitarán a los/as representantes de los/as trabajadores/as de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todos los/as trabajadores/as dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

**CAPÍTULO III.-JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS.**

Artículo 11.-Jornada laboral.

La jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1.790 horas para los años 2013 y 2014.

Artículo 12.-Horario de trabajo.

La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Artículo 13.-Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los/as representantes/as de los/as trabajadores/as el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fechas de disfrute de vacaciones de toda la plantilla de la empresa, así como las fiestas locales y nacionales y los descansos estipulados.

**CAPÍTULO IV.-VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Artículo 14.-Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este convenio, disfrutará, de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. Estas vacaciones se distribuirán durante los meses de abril a septiembre. aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del servicio y organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones anuales reglamentarias, dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización, una bolsa de vacaciones equivalente al 25% del salario base.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con la incapacidad temporal derivada de embarazo, del parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural al que corresponde. Esta previsión es extensible a los casos de incapacidad laboral por enfermedad común como profesional y por accidente de trabajo o no laboral.

**Artículo 15.-Lactancia.**

La mujer por su voluntad podrá sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas equivalentes a 20 días naturales.

**Artículo 16.-Reducción de jornada.**

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con incapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

**Artículo 17.-Paternidad.**

El trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre (o al otro progenitor en caso de parejas homosexuales) y es independiente del disfrute compartido del periodo de descanso por maternidad. Este derecho podría ejercerse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, la resolución judicial de adopción o acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

**Artículo 18.-Licencias.**

El trabajador podrá ausentarse o faltar al trabajo, con derecho a remuneración y reserva del puesto de trabajo, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, por los motivos y durante el tiempo mínimo que señala a continuación:

a) Por matrimonio del trabajador/a, veinte días naturales.

b) Por nacimiento de hijo/a, tres días ampliables a cinco si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio en los progenitores por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo/a nacido/a.

c) Por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y cónyuge, tres días naturales ampliables a cinco si existe un desplazamiento fuera de la residencia del trabajador. El quinto día de desplazamiento para los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, estará condicionado a la distancia de 100 km desde la residencia del trabajador/trabajadora.

d) Por fallecimiento de los/as familiares que se citan en el apartado anterior, tres días naturales ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia del trabajador/a.

e) Por matrimonio de padres, hijos/a y hermanos/as consanguíneos o políticos el día de la celebración, que se ampliará a uno más si exige desplazamiento fuera de la provincia.

f) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.

i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social, debiendo de justificarlo el trabajador/a

j) Tres días al año para atender asuntos propios, preavisando a la empresa con un mínimo de 5 días.

k) Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a consulta medica a los hijos/hijas menores de doce años, previa justificación

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

Artículo 19.-Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

En situaciones excepcionales, determinadas por las condiciones de trabajo, podrán hacerse horas extras, sólo con carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de 2 al día, 10 al mes, y 80 al año. Estas horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador.

CAPÍTULO V.-CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 20.-Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta sobrevenida como consecuencia de accidente de trabajo (se incluye expresamente el accidente "in itinere") las empresas abonarán a los derechohabientes del fallecido/a o al trabajador/a afectado/a la cantidad de 13.613 euros, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente. La cantidad fijada para año 2013 y 2014 entrará en vigor a partir del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente convenio colectivo.

Las empresas podrán concertar para cubrir la indemnización establecida en el párrafo anterior las pólizas de seguros que consideren pertinentes.

Artículo 21.-Ayuda por fallecimiento.

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

Artículo 22.-Premio de constancia y vinculación.

El trabajador/a que cese en la empresa con edades comprendidas entre 60 y 65 años, ambos inclusive, se le concederá una compensación económica cuya cuantía, será de dos mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a las mismas.

Además de la compensación señalada en el apartado anterior, los trabajadores/as que extingan su relación laboral con la empresa percibirán de sus respectivas empresas los complementos que después se indican, siendo condición indispensable tener en la empresa los años de servicio que igualmente se señalan:

- A los 60 años, con veinte de antigüedad en la empresa: Siete mensualidades.
- A los 61 años, con veinte de antigüedad en la empresa: Seis mensualidades.
- A los 62 años, con quince de antigüedad en la empresa: Cinco mensualidades.
- A los 63 años, con quince de antigüedad en la empresa: Cuatro mensualidades.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- A los 64 años, con diez años de antigüedad en la empresa: Tres mensualidades.

Artículo 23.-Jubilación.

JUBILACIÓN ANTICIPADA.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la ley 27/2011 de 1 de agosto y en el Real decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo y demás normativas que sean de aplicación en cada momento.

JUBILACIÓN PARCIAL MEDIANTE CONTRATO DE RELEVO.

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial según la legislación vigente.

El trabajador que decida optar a una jubilación deberá comunicarlo a la empresa.

Artículo 24.-Enfermedad o accidentes.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente del personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador/a haya sido sustituido.

CAPÍTULO VI.-SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 25.-Prevención de riesgos laborales.

En esta materia tanto los trabajadores como las empresas cumplirán adecuada y rigurosamente lo dispuesto por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de fecha 8 de noviembre (B.O.E. 10 de Noviembre) y sus Disposiciones de desarrollo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, a si como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud. A tal fin se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine. Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en el "Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha, DOCM de 1 de enero de 2008".

Artículo 26.-Reconocimientos médicos.

Las empresas deberán enviar a todos los/as trabajadores/as a reconocimiento médico anual preventivo. La entidad que lo practique, vendrá obligada a facilitar copia inteligible del informe a que dé lugar a la empresa y trabajador/a interesado/a.

Dicha entidad no podrá citar a reconocimiento al mismo tiempo a todos los/as trabajadores/as de un mismo centro de trabajo.

CAPÍTULO VII.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 27.-Salario base e incremento salarial.

El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente convenio.

Artículo 28.-Plus compensatorio/antigüedad.

Con fecha 1 de enero de 2000, quedó extinguido el complemento personal de antigüedad. Las can-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



tidades que cada trabajador/a por éste concepto tuvieran devengadas se congelaron a fecha 31 de diciembre de 1999 como complemento "ad personam" no absorbible ni revalorizable a partir de esa fecha.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, a partir del 1 de enero de 2000 percibirán un "plus compensatorio" substitutivo del concepto de antigüedad, con carácter cotizable.

El "plus compensatorio" durante los años 2013 y 2014 tiene un valor de 716,12 euros año o de 59,68 euros/mes.

Este plus lo perciben los trabajadores/as en proporción a su jornada laboral.

Artículo 29.-Plus de Transporte.

A partir del 1 de enero de 2013 se abonará con carácter mensual un Plus de Transporte de carácter no cotizable por valor de 31,97 euros mensuales.

Este plus se abonará durante 11 meses al año y será proporcional en aquellas jornadas iguales o inferiores a 3 horas diarias, 15 horas semanales y 60 horas mensuales.

Si se abona en doce meses, la cuantía es 29,31 euros.

Artículo 30.-Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, Verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente en la primera quincena de julio y el día 22 de diciembre.

Las empresas establecerán en favor del personal una paga de beneficios de modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menor en emolumentos que el trabajador/a perciba como consecuencia de la aplicación de este Convenio. Esta gratificación se abonará durante los tres primeros meses de cada año.

Estas gratificaciones extraordinarias serán abonadas con independencia de los incentivos o porcentajes que se tengan estipulados sobre ventas u otros conceptos similares.

Artículo 31.-Traslado eventual o cambio de residencia.

Cuando un empleado/a o trabajador/a se traslade de residencia eventualmente por orden de la empresa, percibirá además de su remuneración normal, un aumento del 100 por 100 sobre el salario o retribución que le corresponda por su categoría profesional.

Artículo 32.-Gratificación especial a los escaparatistas.

El personal no comprendido en el apartado c) del artículo 18 de la ordenanza de Comercio derogada, que no obstante, realice con carácter normal la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10 por 100 de su salario base.

Artículo 33.-Dietas por desplazamientos.

Cuando el trabajador/a tenga que desplazarse de su centro habitual de trabajo a iniciativa de la empresa percibirá en concepto de dieta las siguientes cantidades:

Años 2013 y 2014:

- Dieta completa: 40,88 euros.

- Media dieta: 20,44 euros.

Artículo 34.-Prendas de trabajo.

A todos los/las trabajadores/as comprendidos en el presente convenio, a excepción de los que legalmente se determinen; se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas o diversas actividades que el uso viene aconsejando.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

#### CAPÍTULO VIII.-DERECHOS SINDICALES.

##### Artículo 35.

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrán de 40 horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a. Las horas sindicales se podrán acumular en cómputo bimensual y por una sola vez al año, para la realización de cursillos de formación sindical.

b) Durante el tiempo de negociación del Convenio o tramitación de expediente de regulación de empleo, no habrá limitación de horas sindicales.

c) Por razones sindicales, cualquier afiliado/a a una Central Sindical, que sea designado por esta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla.

1.-Veinte horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

2.-Licencias de hasta quince días al año no retribuidas.

d) Las empresas pondrán a libre disposición de las Centrales Sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores/as. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

e) A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales las Empresas descontarán de la nómina mensual de estos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente que será entregada o depositada colectivamente donde sea indicado por los/las trabajadores/as o la Central Sindical interesada.

f) En las empresas de más de 10 trabajadores/as, en la que se constituya una Sección Sindical siempre y cuando la Central Sindical en cuestión disponga de cinco o más afiliados/as, el representante tendrá derecho a veinte horas sindicales de carácter no retribuido.

#### CAPÍTULO IX.-OTRAS DISPOSICIONES.

##### Artículo 36.-Comisión mixta de interpretación.

Se constituye una Comisión mixta de interpretación del presente convenio, integrada por ocho miembros, siendo vocales de la misma cuatro empresarios/as y cuatro trabajadores/as. Para cada sesión serán nombrados un/a Presidente/a y un Secretario/a de entre los/las vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los/las representantes sociales y económicos. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al Convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector así como aquellas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente Convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los vocales representantes de los/las trabajadores/as tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las dos partes signatarias de este Convenio y lo hará en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción del escrito.

Durante el período de vigencia del presente Convenio la Comisión mixta estudiará la conveniencia y posibilidad de que se efectúe un único Convenio Colectivo para el sector de Comercio e igualmente las particularidades que el colectivo de mujeres afectadas por el presente Convenio presentan especialmente las que se derivan de la situación de maternidad.

Artículo 37.-Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 38.-Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este Convenio Colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de Comercio Textil.

Artículo 39.-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán todas aquellas situaciones personales que globalmente excedan de todas las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 40.-Cláusula de descuelgue.

“Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo de la empresa y los representantes legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 E.T., se podrá proceder previo desarrollo de consultas en los términos establecido en el artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

En cuanto a las materias requisitos de inaplicación y representación de los trabajadores, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 82. 3 del Estatuto de los Trabajadores”.

Artículo 41.

Lo dispuesto en el artículo 24 no será de aplicación a los/las aprendices que percibirán, si procediera, las prestaciones exclusivamente que tengan reconocidas por la Seguridad Social. La empresa no abonará en ningún caso cantidad complementaria por ningún concepto.

Artículo 42.-A.S.E.C.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha.

**CLÁUSULA ADICIONAL.**-Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, y la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al capítulo IV del Acuerdo Marco de Comercio (AMAC).

**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.**-A partir del 1 de enero de 2005, desaparece de las tablas salariales las categorías profesionales denominadas “Dependientes/as de 22 a 25 años” (nivel V) y “Dependientes/as de 25 años o más” (nivel IV), para ser sustituida por la denominación “Dependiente/a 1ª (nivel IV) y Dependiente/a 2ª (nivel V).

A partir de esa fecha, para ostentar la categoría profesional Dependiente 1ª, el trabajador/a, deberá haber permanecido al menos 1 año de antigüedad en la empresa como Dependiente/a 2ª, o 2 años en el sector del Comercio Textil con la categoría de Dependiente/a.

Se respetan las condiciones salariales que tuviesen los/las trabajadores/as adscritos al nivel sa-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

larial IV a la entrada en vigor del Convenio y se viesen afectados/as por el cambio producido en la clasificación profesional.

**CLÁUSULA ADICIONA SEGUNDA.**-Las partes se comprometen a incluir en el texto del convenio los compromisos que las centrales sindicales y CEOE-CEPYME en la provincia, asuman en materia de negociación colectiva.

**CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.**-En materia relativas a contratos de trabajo, artículos 6 y 8; distribución de la jornada (artículo 11) jubilación (artículo 23) y cláusula de descuelgue (artículo 40), resultará de aplicación las disposiciones legislativas que se encuentren en vigor en cada momento. -(Firmas ilegibles).

#### ANEXO I

#### TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL PERÍODO DEL 1 DE ENERO DE 2013 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO TEXTIL DE CIUDAD REAL

Nivel	Categoría profesional	Salario mensual
I	Director Gerente	1.207,00
II	Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado General y Jefe de Administración	1.124,00
III	Encargado de Establecimiento, Dependiente Mayor, Contable, Jefe de Sección Administración, Jefe de Almacén y Jefe de Grupo	1.031,00
IV	Dependiente de 1ª, Viajante, Cajero, Oficial 1ª, Jefe Sección Servicios, Jefe de Grupo	1.008,44
V	Dependiente de 2ª, Cortador y Profesional de Oficio de 1ª	935,00
VI	Auxiliar de Administración, Auxiliar de Caja, Profesional de Oficio de 2ª, Mozo, Limpiadora.	869,00
VII	Ayudantes	833,00
VIII	Aprendiz de 16 y 17 años sin contrato de formación	653,15
IX	Personal de limpieza por horas	6,80

**Plus compensatorio antigüedad: 716,12 euros/año o 59,68 euros/mes.**

**Artículo 20. Indemnización por accidente de trabajo: 13.613 euros.**

**Plus de transporte:**

- Si se abona en 11 meses, 31,97 euros = 351,70 euros al año.

- Si se abona en 12 meses, la cuantía mensual es de 29,31 euros.

**(Firmas ilegibles).**

#### TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL PERÍODO DEL 1 DE ENERO DE 2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO TEXTIL DE CIUDAD REAL

Nivel	Categoría profesional	Salario mensual
I	Director Gerente	1.207,00
II	Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado General y Jefe de Administración	1.124,00
III	Encargado de Establecimiento, Dependiente Mayor, Contable, Jefe de Sección Administración, Jefe de Almacén y Jefe de Grupo	1.031,00
IV	Dependiente de 1ª, Viajante, Cajero, Oficial 1ª, Jefe Sección Servicios, Jefe de Grupo	1.008,44
V	Dependiente de 2ª, Cortador y Profesional de Oficio de 1ª	935,00
VI	Auxiliar de Administración, Auxiliar de Caja, Profesional de Oficio de 2ª, Mozo, Limpiadora	869,00
VII	Ayudantes.	833,00
VIII	Aprendiz de 16 y 17 años sin contrato de formación	653,15
IX	Personal de limpieza por horas	6,80

**Plus compensatorio antigüedad: 716,12 euros/año ó 59,68 euros/mes.**

**Artículo 20. Indemnización por accidente de trabajo: 13.613 euros.**

**Plus de transporte:**

- Si se abona en 11 meses, 31,97 euros = 351,70 euros al año.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Si se abona en 12 meses, la cuantía mensual es de 29,31 euros.  
(Firmas ilegibles).

**Anuncio número 6677**