

INSTALACIONES AUXILIARES
ABREVIATURAS UTILIZADAS:PO=POSICIÓN.

FINCA Nº	TITULAR Y DOMICILIO	AFECCIONES				CATASTRO		
		SERV. M.L.	SERV. M ²	O.T. M ²	EXP. M ²	POLIG.	PARC.	NATURALEZA
LOCALIDAD: SAX (ALICANTE)								
A-SX-1 PO	PROMOCIONES VALPASOL, S.L. C/ LO TORRENT, PLANTA BAJA. 03690 SANT VICENT DEL RASPEIG (ALICANTE)				4	21	95	OLIVOS SECANO
A-SX-47 PO	JOSE ANTONIO VALERO HERNANDEZ. C/ MESONERO LUCIO, 4 ESC.1-3º M. 03015 ALICANTE. MARÍA DEL CARMEN VALERO HERNÁNDEZ. C/ SOROLLA, 9 ESC. A-2º-PTA. 6. 03560 EL CAMPELLO (ALICANTE). MARÍA VIRTUDES HERNÁNDEZ VALERO. AVDA. PINTOR JAVIER SOLER, 18 ESC. 2-2º K. 03001 ALICANTE				4	1	70	LABOR SECANO

Alicante, 21 de enero de 2008.

El Jefe del Servicio Territorial de Energía, Miguel García Mengual.

0802430

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial de comercio textil -Código de convenio 030085-5-.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Comerciantes Textiles y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.-

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2.000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

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

CONVENIO DE COMERCIO TEXTIL 2007 PARA LA PROVINCIA DE ALICANTE

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbitos de aplicación

Territorial. El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Personal. El presente Convenio, regula las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional señalado en éste artículo, excepto las personas que se encuentren comprendidas en los supuestos contemplados en el artículo 1º ap. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Funcional. El presente Convenio, que ha sido negociado y suscrito por la Asociación Provincial de Comerciantes Textiles, UGT y CCOO, es de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo cuya actividad, exclusiva o principal, sea la del Comercio Textil, tanto de venta al detall, o de venta al por mayor, incluso para aquellos centros de trabajo de empresas cuyas sedes radiquen en otras provincias.

Temporal. El presente Convenio tendrá una vigencia de un año y entrará en vigor desde el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2007. No obstante, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del 1 de enero de 2007, permaneciendo estos garantizados para sucesivas negociaciones o revisiones del Convenio.

Artículo 2º.- Denuncia o prórroga:

La denuncia a efectos de revisión de este Convenio, deberá formalizarse por escrito dirigido a la otra parte antes de la finalización del mismo, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes solamente las cláusulas normativas del mismo.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio por ninguna de las partes, el Convenio será prorrogado de año en año con el incremento del I.P.C. de los doce meses anteriores, incrementado en un 20 por 100.

Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que termina la vigencia del Convenio denunciado, o denunciado el Convenio y constituida la Comisión Negociadora, ésta no alcanzara un acuerdo de un nuevo Convenio en el plazo de un año desde la finalización de la vigencia del mismo, el Convenio quedaría prorrogado, con efectos económicos desde el día siguiente a la fecha en que termina la vigencia del Convenio denunciado, con un incremento salarial igual al IPC acumulado de los doce meses anteriores.

Artículo 3º.- Facultad de adhesión

Si durante la vigencia del presente Convenio, con carácter estatal o autonómico se concertara otro Convenio de Comercio Textil, que considerado en su conjunto, fuese más beneficioso para los trabajadores, éstos podrían acogerse al mismo si lo estiman más conveniente.

Artículo 4º.- Garantía «ad personam»

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

Artículo 5º.- Legislación aplicable

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral en el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, de 21 de marzo 1996, B.O.E. 9 de abril de 1996 y en las leyes vigentes en cada momento.

Artículo 6º.- Comisión paritaria.

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, cuyo Presidente será elegido por las partes que han participado en las deliberaciones del Convenio, y estará compuesta por dos vocales por parte de los empresarios y dos por parte de los trabajadores, fijándose como domicilio alternativamente, el de las Centrales Sindicales intervinientes en este Convenio y el de la Asociación Provincial de Comerciantes Textiles y, en cualquier caso, para notificaciones en Alicante, Plaza Ruperto Chapí, 3, sede, social de dicha Asociación Provincial de Comerciantes Textiles.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría simple y en un plazo máximo de 30 días desde que les fuera requerida su intervención.

De existir discrepancia en la Comisión, se podrá recurrir al sistema de arbitraje voluntario y vinculante, y si no fuese ello posible, decidirá la Autoridad Laboral competente.

CAPÍTULO II - CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7º.- Generalidades

Las Organizaciones firmantes de este Convenio, ante la necesidad imperiosa de crear empleo, se comprometen a aplicar en la medida de lo posible y en el ámbito de este

Convenio, la legislación vigente en materia de contratación especialmente la referente al empleo juvenil.

Artículo 8º.- Periodo de prueba

Todo el personal que ingrese en la Empresa, siempre que se pacte por escrito, quedará sujeto como máximo al siguiente periodo de prueba:

Personal del Grupo I: Tres meses.

Resto Personal: Dos meses.

Artículo 9º.- Contratación

1.- Contrato para la formación. La retribución mínima para los contratos de formación, será la establecida en el Anexo I del presente Convenio, no pudiendo ser descontada cantidad alguna por tiempo de formación teórica.

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

Artículo 10º.- Trabajos de categoría superior.

El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada, percibirá el sueldo que en aquella le corresponda, sin perjuicio de la obligación por parte de la empresa de cubrir las vacantes en la forma reglamentaria en el plazo improrrogable de tres meses, excepto para el personal técnico titulado en que el plazo podrá ser de doce meses.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no tendrá derecho a dicho complemento, quien desempeñe un trabajo de la categoría superior a la suya cuando esté sustituyendo a un compañero enfermo, mientras que por la empresa se le satisfaga la remuneración que le correspondiera si estuviera prestando servicio activo.

Artículo 11º.- Ceses.

El trabajador que se proponga cesar al servicio de la empresa antes de la fecha de finalización de su contrato, deberá comunicarlo a la misma por escrito, por duplicado, con quince días de antelación a su cese. La empresa le devolverá el duplicado con el «enterado». La empresa confeccionará su liquidación, la cual será satisfecha, como máximo durante la jornada laboral del último día hábil del último mes de trabajo. El empresario que no abonara la liquidación al trabajador que haya preavisado correctamente, vendrá obligado a pagar un día de salario por cada día de demora.

Caso de no preavisar con los quince días de antelación establecidos en el párrafo anterior para el cese voluntario, la empresa podrá descontar el importe equivalente a los días que faltan hasta completar el plazo de 15 días establecido como preaviso.

La empresa preavisará el cese al trabajador contratado temporalmente con una antelación de 15 días a la fecha pactada de finalización del contrato. En caso de no preavisar en los contratos de duración de seis meses o más, la empresa abonará junto con la liquidación un día de salario por cada día de retraso en la comunicación del preaviso, con el límite de 15 días.

CAPÍTULO III - JORNADA DE TRABAJO

Artículo 12º.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a sábado. Aquellas empresas que, sin superar las 40 horas semanales establezcan jornada de trabajo por apertura del establecimiento los sábados por la tarde en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, vendrán obligadas a conceder a sus trabajadores, un día adicional de vacaciones por uno o más sábados por la tarde trabajados en un mes., con un máximo de tres días, si se trabajan los sábados tarde de los tres meses. El trabajador afectado solicitará a la empresa el disfrute de dichos días con una antelación mínima de quince días, estando la empresa obligada a su concesión, siempre y cuando no coincida con la solicitud anterior de otro trabajador del mismo centro de trabajo, y la fecha solicitada de disfrute sea de ese año natural. En el supuesto de coincidencia en la petición de los citados días entre uno o más trabajadores, las

empresas establecerán turnos rotativos que se organizarán de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su defecto, con la mayoría de estos.

Se establece una jornada anual de 1.800 horas.

Artículo 13º.- Horas extraordinarias.

Se insiste en que no podrán realizarse horas extraordinarias a no ser por circunstancias de fuerza mayor, que determinen la realización de las mismas. Todas aquellas horas extraordinarias que pudieran realizarse, sufrirán un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

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

Artículo 14º.- Domingos y festivos.

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de forma voluntaria.

Se establece una jornada mínima de 4 horas y máxima de 8 horas.

Su compensación será económica como mínimo con arreglo a la aplicación del valor de su hora extraordinaria establecida en el artículo 13 del presente Convenio.

Cualquier cantidad establecida por las empresas mas beneficiosas para los trabajadores, prevalecerán como garantía «ad personam».

Estas horas extraordinarias, como tal concepto, no computarán en la jornada máxima ordinaria anual del Convenio.

Artículo 15º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.- Tendrán una duración de 31 días naturales, para todas las categorías

2.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, entre los meses de Junio a Septiembre, excepto en aquellos casos en que por acuerdo expreso entre empresa y trabajadores, se decidan disfrutarlas en otra época del año, y procurando que sean rotativas.

3.- Por las empresas, con los Representantes de los Trabajadores, se establecerá un cuadro de vacaciones de tres meses de antelación al disfrute de las mismas.

Artículo 16º.- Permisos retribuidos.

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

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

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

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

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

5.- Por intervención quirúrgica sin hospitalización de hijos y cónyuge, un día natural.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV - RETRIBUCIONES

Artículo 17º.- Tabla salarial.

La tabla salarial pactada para el año 2007 es la que se acompaña al siguiente articulado como anexo I, y corresponderá a la vigente al 31 de diciembre de 2006, incrementada en un 4,20%.

Artículo 18º.- Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2007 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2006 superior al 4,20%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 enero de 2007 sirviendo como base de cálculo las tablas salariales de 2006, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del 2008.

Artículo 19º.- Antigüedad.

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

Artículo 20º.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias son las siguientes:

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

2.- Participación en beneficios.

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

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

3.- Fiestas patronales.

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

1. Trabajadores de más de 25 años: 463,89 euros.
2. Trabajadores de edad comprendida entre los 18 y 25 años: 377,58 euros.

3. Trabajadores menores de 18 años: 258,92 euros.

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

Artículo 21º.- Plus de transporte.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán a cada uno de sus trabajadores un plus de transporte consistente en 2,82 euros por cada día efectivamente trabajado. Dicho plus no se abonará en el periodo vacacional.

Artículo 22º.- Dietas.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho

a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa justificación de los comprobantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 5,71 euros diarias, cuando el desplazamiento sea superior o igual a media jornada.

Artículo 23º.- Cláusula de inaplicación del régimen retributivo.

Cuando una empresa pueda ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de la aplicación de los incrementos retributivos pactados en el presente Convenio, podrá no aplicar los mismos de acuerdo con las siguientes condiciones y procedimientos.

Si la empresa a atravesado durante el año o años anteriores dificultades económicas, que se puedan constatar de sus cuentas anuales y precisara dejar de aplicar el incremento retributivo pactado, lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, de los trabajadores dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio o de las correspondientes revisiones en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

Una vez efectuada tal comunicación, a la que se adjuntará la documentación precisa (balance, cuenta resultados y memoria de situación y previsiones o, en su defecto, la que sustituya a ésta), así como si la hay, la propuesta correspondiente, se abrirá un plazo de negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores de quince días con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales que en ningún caso supondrán un descenso de los salarios que se venían percibiendo, así como el periodo de tiempo de aplicación y las condiciones de reincorporación al régimen salarial del Convenio en su momento vigente.

Si las negociaciones concluyen con acuerdo, éste se notificará a la Comisión Paritaria del Convenio. Si, por el contrario, dichas negociaciones concluyen sin acuerdo la empresa dará traslado de toda la documentación a la Comisión Paritaria que tratará de solventar las discrepancias.

En el supuesto de falta de acuerdo la Comisión Paritaria, ésta designará un árbitro, con cargo a la empresa solicitante para que resuelva la cuestión planteada.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa se procederá conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que haya tenido acceso, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CAPÍTULO V - MEJORAS SOCIALES Y OTROS

Artículo 24º.- Incapacidad temporal.

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

Artículo 25º.- Jubilación anticipada.

Se reconoce el derecho de jubilación anticipada a los 64 años con el 100 por 100 de los derechos pasivos, según se establece en el Real Decreto Ley 14/1981. La empresa queda obligada a sustituir al trabajador jubilado por otro mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

En caso de que un trabajador de 62 años quiera acogerse a la jubilación parcial, se aplicará la Ley 10/1994, de 19 de mayo.

Artículo 26º.- Ayuda por hijos disminuidos.

La prestación económica por cada hijo disminuido físico o mental, que consiste en 41,07 euros mensuales queda congelada, y sólo será percibida por quienes venían haciéndolo a la fecha de la firma del convenio de 1997.

Artículo 27º

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

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

Artículo 28º.- Descuento en compras.

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

Artículo 29º.- Excedencia por maternidad.

La reserva de su puesto de trabajo recogida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de excedencia por maternidad, se amplía hasta el límite del segundo año.

Artículo 30º.- Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador con un año de antigüedad en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 31º.- Reposición de prendas.

A los trabajadores que proceda, comprendidos en la Ordenanza de Trabajo del comercio, 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 entre la empresa y el trabajador, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

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

Artículo 32º.- Seguridad y salud laboral.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1.995 de 8 Noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral.

Las empresas facilitarán a sus empleados una revisión médica anual adaptada a las características del sector.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida, podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándoles el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

CAPÍTULO VI - DERECHOS SINDICALES

Artículo 33º.- Horas sindicales.

Se incrementa en cinco horas el crédito de horas mensuales retribuidas establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores para los delegados de personal y miembros de comités de empresa.

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

Artículo 34º.- Derechos sindicales.

1.- Tablón de anuncios.

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

2. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos firmantes del Convenio, o con representantes legales elegidos en esa empresa, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el

importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

CAPÍTULO VII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35º.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones por las acciones u omisiones en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo, sin perjuicio de la impugnación por el trabajador de la sanción impuesta ante la Jurisdicción Social.

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

Para la imposición de sanciones se seguirá, los tramites previstos en la legislación general.

Artículo 36º.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

Artículo 37º.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2.- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser considerada como falta muy grave.

3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 38º.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.- 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 prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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 continua 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 manifiesta 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 39º.- Graduación de las sanciones.

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

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

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

3.- 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 40º.- Prescripción.

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

Artículo 41º.- Modificación.

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio, se promulgara cualquier Ley de rango superior, que entrara en colisión, en todo o en parte con los artículos que componen el capítulo VII, esta será de aplicación automática a los términos reflejados en el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El abono de las diferencias salariales derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará en el plazo de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales pactados el día 9 de Mayo de 2001 por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana, por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano o los acuerdos que en el futuro sustituyan a éste.

DISPOSICIÓN FINAL

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

ANEXO I

RETRIBUCIONES AÑO 2007.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL EUROS
GRUPO 1	1.116,25
GRUPO 2	972,68
GRUPO 3	891,42
GRUPO 4	839,58
GRUPO 5	809,42
GRUPO 6	781,84
GRUPO 7	755,74
GRUPO 8	739,13
FORMACIÓN 1ER AÑO	485,01
FORMACIÓN 2º AÑO	559,98

TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1	GRUPO 5
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	AUXILIAR DE CAJA DE MÁS DE 25 AÑOS
JEFE DE PERSONAL	PROFESIONAL DE OFICIO CON MÁS DE 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD
JEFE DE VENTAS	DEPENDIENTE DE MÁS DE 25 AÑOS
JEFE DE COMPRAS	OFICIAL ADMINISTRATIVO
ENCARGADO GENERAL	
GRUPO 2	GRUPO 6
JEFE DE SUCURSAL	DEPENDIENTE DE MENOS DE 25 AÑOS
JEFE DE ALMACÉN	AUXILIAR DE CAJA DE 22 A 25 AÑOS
DIBUJANTE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
ESCAPARATISTA	
JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	GRUPO 7
JEFE DE GRUPO	PROFESIONAL DE OFICIO CON MENOS DE 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD
	AYUDANTE DE DEPENDIENTE
	AUXILIAR DE CAJA DE 18 A 22 AÑOS
	CAPATAZ
GRUPO 3	GRUPO 8
JEFE DE SECCIÓN	AYUDANTE DE CORTADOR
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	MOZO ESPECIALIZADO
DEPENDIENTE MAYOR	TELEFONISTA
	PERSONAL SUBALTERNO
GRUPO 4	AYUDANTE DE OFICIO
VIAJANTE	ROTULISTA
CORREDOR DE PLAZA	PERSONAL LIMPIEZA
CORTADOR	
CAJERO TAQUIMECANÓGRAFO	
CONTABLE	

Alicante, 20 de febrero de 2008.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

0804138