

# CONVENIOS COLECTIVOS

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de comercio textil de la provincia.*

ANUNCIO

Código n.º 4600555.

Libro: 4/147.

JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de comercio textil de la provincia de Valencia, suscrito el 28/9/2006 por la comisión negociadora formada por el Gremio de Comerciantes Textiles de Valencia y provincia, CC.OO. y U.G.T., que fue presentado en este Organismo con fecha 13 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 23 de octubre de 2006.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL PARA VALENCIA Y PROVINCIA.**

2006-2007

**NOTA INICIAL**

Se hace constar que por razones de economía y agilidad todas las referencias personales del Convenio figuran en género masculino, aunque deben entenderse aplicables tanto al género masculino como femenino

**AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y TEMPORAL.**

**ARTICULO 1º**

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la provincia de Valencia.

**ARTICULO 2º**

El Convenio obliga a todas las empresas que ejerzan la actividad del Comercio Textil, tanto de venta al detall, como al mayor; y aquellas que simultáneamente con otras actividades la principal sea la de Comercio Textil.

**ARTICULO 3º**

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

**ARTICULO 4º**

El presente Convenio se aplicará retroactivamente desde 1º de enero de 2006, sólo a efectos de aplicación de los nuevos salarios, y desde su firma el resto del articulado y tendrá vigencia total para el año 2007

**DENUNCIA, REVISIÓN, RESOLUCION**

**ARTICULO 5º**

De conformidad con el artículo 86 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se prorrogará de año en año, al finalizar su vigencia, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado el Convenio, hasta que se logre acuerdo expreso, este Convenio se entenderá automáticamente prorrogado en todas sus partes hasta tanto no se llegue a la firma del que lo sustituya.

**ARTICULO 6º**

La representación que promueva la denuncia del Convenio, lo comunicará a la otra parte con una antelación mínima de tres meses, de forma fehaciente, expresando la representación que se ostenta.

De la comunicación se depositará copia en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Dirección Territorial de Trabajo de Valencia.

**GARANTIA “AD PERSONAM”**

**ARTICULO 7º**

Las condiciones pactadas forman, como norma general, un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica será considerado globalmente.

**ARTICULO 8º**

Las condiciones económicas contenidas en este Convenio, son mínimas, por lo que las empresas podrán establecer condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas.

Podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o por Convenio.

Cualquier tipo de complemento salarial que integre la estructura del salario, tendrá la consideración de consolidable, excepto los establecidos por circunstancias temporales, con los límites que marca la Ley.

**ARTICULO 9º**

Si la autoridad laboral estimase que el presente Convenio conculcara la legalidad vigente, o lesionara gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual, previa audiencia de las partes, adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías.

**COMISION PARITARIA**

**ARTICULO 10º**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación del Convenio, arbitraje en los conflictos que le sean sometidos por las partes con referencia al convenio, vigilancia de los pactos, estudio y clarificación, en su caso, de los acuerdos y normas, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y aquellas otras cuestiones que se le encomienden.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes, y cuatro de la Organización Empresarial.

Para tomar validamente acuerdos, será necesaria la presencia de, al menos, la mitad de miembros de cada parte, y el voto unánime de cada una de ellas.

**CONCURRENCIA**

**ARTICULO 11º**

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia acordada, y en su caso, de sus prórrogas, solo podrá ser afectado en el caso de llegarse a la conclusión de un Convenio de carácter autonómico.

**ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CATEGORIAS.**

**ARTICULO 12º**

Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales, y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos discapacidad, edad, orientación sexual o la condición de la pareja.

La pretensión de equiparar derechos reconocidos a los matrimonios civiles o religiosos a las parejas de hecho, deberá ser documentada con la presentación de certificación del correspondiente registro.

**TIEMPO DE TRABAJO**

**ARTICULO 13º**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, siendo la

duración anual para 2006 y 2007 de 1.786 y 1.784 horas de trabajo efectivo, respectivamente.

Los excesos que al final de año se hubiesen podido producir sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso, de forma continuada.

Las empresas deberán confeccionar, durante el primer trimestre el calendario laboral anual, para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con la posibilidad de llegar a diez horas diarias de trabajo con la consideración de ordinarias, y ello en un máximo de veinticinco jornadas al año, respetándose en todo caso el descanso entre jornadas. Los menores de 18 años no podrán sobrepasar las ocho horas diarias de trabajo efectivo. Calendario que podrá ser readaptado exclusivamente por causa de fuerza mayor.

El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que cada trabajador deberá disponer de medio día libre laborable a la semana, o de un día completo cada dos semanas.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día que corresponda a cada trabajador, sin que se produzcan obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o en los lunes por la mañana, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre el personal de la plantilla para la debida atención al consumidor.

No se podrá trasladar el descanso citado a otro día distinto del señalado al trabajador, y en el supuesto de que coincida con algún festivo, quedará subsumido en él.

Los almacenes al por mayor cerrarán los sábados por la tarde, imputándose a ese medio día el descanso semanal. Excepcionalmente en los meses de julio y agosto, se considerará todo el día del sábado como no laboral, siendo recuperable la media jornada de mañana.

Cuando en un almacén al por mayor, en el mismo local, esté instalada la venta al detall, cerrarán únicamente las dependencias de almacén.

Los trabajadores que indistintamente presten sus servicios en el almacén y en el detall, establecerán turnos de descanso al 50% de la plantilla, y ello con carácter alternativo a fin de poder atender las ventas al detall. Si coincide la rotación con sábado festivo, no se consumirá turno, pasando el mismo al sábado siguiente.

#### ARTICULO 14º

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el calendario anual laboral.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o su abono al 150% del salario base.

A los efectos del cómputo máximo de horas extraordinarias de ochenta anuales, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

#### ARTICULO 15º

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 acogiendo 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 con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Dichas horas computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

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.

#### ARTICULO 16º

Los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales, preferentemente en

el período comprendido entre el 1º de junio y el 15 de septiembre, en el caso de que en el citado período se produzca un incremento de la actividad mercantil, podrá ser trasladado el descanso de vacaciones a otras fechas, disfrutándose en este caso de treinta y tres días. Este aumento del número de días de vacaciones: será proporcional a los días disfrutados fuera del periodo de referencia, y no siendo de aplicación cuando el trabajador sea quién solicite sus vacaciones fuera del citado periodo.

Dicho período corresponderá a aquellos trabajadores que lleven un año de prestación de servicios a la empresa, independientemente de la categoría profesional de cada uno de ellos. En caso de no llevar trabajando un año, le corresponderá la parte proporcional.

El período vacacional retribuido no podrá ser sustituido por compensación económica, ni comenzar en sábado o domingo, excepto que se den por meses completos.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo en cada empresa atendiendo a sus necesidades, debiendo el trabajador conocer las fechas que le corresponden, al menos dos meses antes.

Todos los trabajadores disfrutarán de, al menos, quince días de vacaciones con carácter continuado dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Quedan exceptuados los establecimientos ubicados en las denominadas zonas turísticas con apreciable aumento de población en dicho periodo.

Cuando el periodo de suspensión por maternidad/paternidad, o la baja por I.T. derivada de riesgo por embarazo, coincidan con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

#### PERMISOS

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

Quince días naturales por matrimonio.

Dos días por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador, por tal motivo, deba hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y el desempeño de las funciones de jurado. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Las ausencias tendrán las características y consecuencias que, en su caso, establezca la norma legal o convencional y concretamente al artículo treinta y siete del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las ausencias por lactancia de un menor de nueve meses, reducción de jornada por guarda legal de un menor de seis años o disminuido físico, se estará igualmente a lo que determina el citado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de lactancia se podrá acumular de forma global al permiso de maternidad.

#### RETRIBUCIONES

##### ARTICULO 17º

Año 2006.-Son las reflejadas en las tablas que figuran al final de este convenio, y son el resultado de aplicar el 2'5% de incremento a las revisadas al 31 de diciembre de 2005.

##### REVISION:

En el caso de que en el transcurso de 2006 el incremento acumulado del I.P.C. desde el 1º de enero superara el aumento salarial del 2'5% aplicado, se revisarán las percepciones, desde ese mismo momento sin carácter retroactivo, mes a mes, y en la misma proporción que el I.P.C. real supere al incremento aplicado. La diferencia al 31 de diciembre de 2006, de existir, se abonará en el primer trimestre del 2007.

Año 2007.-Sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2006, en su caso revisadas, se aplicará un incremento automático del 2'5%.

##### REVISION:

En el caso de que en el transcurso de 2007 el incremento acumulado del I.P.C. desde 1º de enero, superara el aumento salarial aplicado en el año, se revisará las percepciones, desde ese mismo momento

sin carácter retroactivo mes a mes, y en la misma proporción que el I.P.C. real supere al incremento aplicado. La diferencia al 31 de diciembre del 2007 de existir, se abonará en el primer trimestre de 2008

#### RETRIBUCIÓN ESPECIAL.

Desde el 1º de enero del año 2002, y a partir de cuando un trabajador cumpla los sesenta años, vienen percibiendo una retribución especial de 12'02 euros en cada paga, o el equivalente porcentual a la jornada efectiva de trabajo que desempeñe. Teniendo el carácter de no absorbible ni compensable.

#### ARTICULO 18º

##### PLUS DE COMPENSACIÓN:

Todos los trabajadores contratados con antelación al primero de marzo de 1998, percibirán, como compensación a la consolidación de la percepción por antigüedad, un plus de 18'03 euros, a incluir en las doce pagas ordinarias y las extraordinarias correspondientes a Navidad y verano, sin que este pueda ser absorbible ni compensable, teniendo la consideración de plus cotizable y para cualquier modalidad de contratación

Los trabajadores que habiendo estado contratados con antelación al primero de marzo de 1998, por las empresas sujetas a este convenio tendrán derecho a seguir percibiendo el citado plus de compensación en el supuesto de volver a ser contratados por la misma empresa.

#### ARTICULO 19º

Las gratificaciones de Navidad y Verano, serán equivalentes al importe total de una mensualidad, incrementada, en su caso, con la antigüedad que percibía el trabajador.

La gratificación de verano se abonará en junio, julio o agosto; o dentro de esos meses, el día anterior al comienzo del disfrute de vacaciones; y la de Navidad el día hábil anterior al 22 de diciembre.

Los empleados que no lleven un año de servicio en la empresa, en las fechas anteriormente citadas, percibirán la parte proporcional de una mensualidad, correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

El prorrateo de estas pagas en doce mensualidades, podrá acordarse con carácter general entre los trabajadores de la empresa o sus representantes, si los hay, y la empresa, y con carácter individual entre cada trabajador y empresa.

#### ARTICULO 20º

Las empresas abonarán en favor del personal la denominada "Paga de Beneficios", dentro del primer trimestre del año natural, y consistirá en el importe de una mensualidad total de los emolumentos que el trabajador percibía el año anterior en que se pudieran generar, en su caso, los beneficios. De ser inferior a un año el periodo trabajado en la empresa, el importe de la paga será proporcional al tiempo de su servicio.

El régimen de retribuciones variables en función de las ventas o de los beneficios, sustitutivo de dicha paga, será opcional para la empresa, y su cuantía mínima, la misma que la citada Paga de Beneficios.

Igualmente, esta paga podrá prorratearse.

#### ARTICULO 21º

Como compensación a los trabajos que necesariamente se realicen fuera de la jornada laboral, las empresas abonarán a sus trabajadores todos los años, el importe de una mensualidad de sus salarios, equivalente a la correspondiente al mes de octubre, con la que conjuntamente se abonará, en defecto de costumbre de la empresa.

En compensación a esta gratificación, en su importe quedarán incluidos los tiempos de trabajo efectuado a partir de la terminación de la jornada laboral del trabajador, siempre que estos no excedan de quince minutos diarios.

El trabajador que no prolongue habitualmente su horario de trabajo no percibirá la citada gratificación, por cuanto que la misma tiene carácter de contraprestación, sin que se estime como prolongación el exceso de la jornada laboral hasta diez minutos, siempre que este tiempo se utilice para las atenciones normales de cierre.

#### JUBILACION OBLIGATORIA

#### ARTICULO 22º

Se pacta la jubilación total obligatoria a los sesenta y cuatro años, acogiéndose a la normativa vigente al respecto.

Igualmente se pacta la jubilación parcial obligatoria a los sesenta años, con aplicación de lo que determina el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 12, apartado 4.

Las citadas jubilaciones estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que al cumplir la edad convenida de jubilación no acreditasen el derecho a la pensión contributiva de jubilación, esta será obligatoria en cualquiera de los dos supuestos, cuando cumplan los requisitos exigidos.

De conformidad con las normas, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo, de relevo, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta cumplir los sesenta y cinco años.

#### ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA

#### ARTICULO 23º

Todas las empresas afectadas por este Convenio deberán suscribir a partir del 2007 un seguro de accidentes no laborales por importe de dieciséis mil euros (16.000,00 €), para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente para profesión habitual, Absoluta o Gran Invalidez por accidente Extra-Laboral; y con indemnización según baremo en caso de Invalidez parcial por accidente Extra-Laboral; así como la muerte no accidental por importe de tres mil quinientos euros (3.500,00 €)

El seguro deberá cubrirse del siguiente modo:

A) El Gremio de Comerciantes Textiles de Valencia y Provincia se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una entidad aseguradora para cubrir las citadas cantidades a favor de los trabajadores de las empresas a las que sea de aplicación el presente Convenio. Con el fin de que unas empresas no queden más gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus trabajadores, la prima será única y el resultado de promediar las edades.

B) Todas las empresas afectadas por el presente Convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del Convenio, mediante la solicitud fehaciente al Gremio, abonando la prima correspondiente.

C) No será válida la inclusión de los trabajadores en cualquier otra póliza, que en todo caso tendrá la consideración de complementaria.

D) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva, suscrita por el Gremio, por parte de las empresas, determinará que recaigan sobre las mismas la obligación del pago, en caso de siniestro, de las indemnizaciones que se garantizan en el presente Convenio.

E) Quedan exceptuados de su inclusión aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora, o aquellos que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad laboral, hasta tanto no obtengan el alta médica.

#### MUJERES GESTANTES

#### ARTICULO 24º

En cuanto a las mujeres en estado de gestación, se estará a lo que la legislación determine.

#### FALTAS y SANCIONES

#### ARTICULO 25º

Para su calificación y en su caso sanción se estará al contenido del Reglamento de Faltas y sanciones que acompaña el presente Convenio como "Anexo I"

#### MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

#### ARTICULO 26º

Se establece la movilidad funcional en el seno de empresas, pudiéndose efectuar entre categorías del mismo nivel retributivo, y sin más limitaciones que la titulación requerida.

Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá establecerse la movilidad geográfica, de acuerdo con la normativa vigente, aplicándose el convenio más beneficioso entre los aplicables entre el lugar de destino y el de origen.

**MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

**ARTICULO 27º**

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ajustándose a la normativa legal.

**DESCUELGUE DEL CONVENIO**

**ARTICULO 28º**

No habiéndose pactado fórmula de descuelgue, se estará a lo que determine el párrafo tercero, punto 3º, del artículo 82 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

**INCAPACIDAD TEMPORAL.**

**ARTICULO 29º**

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75% de su retribución salarial desde el cuarto día inclusive, de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la garantía comprenderá la percepción del 100 % de la retribución salarial desde el primer día de la incapacidad.

En ambos casos por el tiempo que marque la normativa vigente.

**FESTIVOS**

**ARTICULO 30º**

Los días 26 de diciembre y el lunes siguiente al Domingo de Resurrección, tendrán la consideración de festivos.

Igualmente, en la mañana o tarde en que se celebre la Ofrenda de Flores, dentro de las Festividades de Fallas, será festivo para aquellos trabajadores que lo soliciten, asegurando en todo caso la permanencia de un mínimo del 40% de la plantilla.

En caso de coincidir las citadas fechas con épocas de mayor actividad comercial, las empresas podrán declararlas hábiles, compensándolas por el mismo período de descanso.

**INDEMNIZACION FIN DE CONTRATO**

**ARTICULO 31º**

Las empresas abonarán una indemnización de ocho días por año a la expiración de los contratos, sea cual sea la modalidad del mismo, siempre que supere los seis meses de duración y siempre que no tenga establecido otro tipo de indemnización.

**REPRESENTACION SINDICAL**

**ARTICULO 32º**

Se reconocen expresamente los derechos que la legislación vigente concede a los trabajadores.

En el ámbito de empresa, los delegados o miembros del comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca en favor de otro u otros delegados o miembros del comité, siempre previo acuerdo con la empresa, y conforme a las disponibilidades de personal de esta.

Los representantes sindicales podrán acumular horas de su crédito, exclusivamente haciendo uso de las que tengan derecho en periodos sucesivos y nunca en los anteriores aunque no fueren disfrutados.

**CONTRATACION.**

**ARTICULO 33º**

**1º.-CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL**

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

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

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

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

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

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 50% de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

**2º.-CONTRATOS DE FORMACION.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años. De concertarse por un periodo inferior al máximo podrá ser prorrogado hasta alcanzar el tope de los tres años.

Los tiempos dedicados a la formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Se podrá contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto reglamentariamente, siempre que se alcance un compromiso previo de transformar en indefinidos, al máximo número posible de los que hayan superado la formación y existan vacantes.

No podrán realizarse contratos de formación para las categorías de conserje, vigilante, aprendiz y personal de limpieza.

El salario correspondiente a los trabajadores contratados en formación será un 10% superior al S.M.I. para los niveles de empleo 1 a 9 y del 5% para el resto de niveles.

**3º.-CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION:**

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

Caso de que el contrato se concierte por un periodo inferior a los doce meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, hasta la citada duración máxima de doce meses.

Si a la finalización de los doce meses, el trabajador continúa prestando sus servicios, pasará a la condición de contrato indefinido, respetándose la antigüedad del contrato por circunstancias de la producción.

**4º.-CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.**

Se podrán celebrar contratos para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa.

A los efectos de lo que prevé el artº. 15º, 1, a) del Estatuto de los Trabajadores, aparte de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propias de las empresas del sector de comercio textil, que pueden cubrirse con este tipo de contratos: Las campañas específicas de ventas de Navidad y Reyes, las campañas de verano e invierno con una duración máxima cada una de ellas de cuatro meses, Ventas promocionales, inventarios, recepción de mercancías, ferias, exposiciones, promociones de productos o servicios propios o de terceros, aniversarios, y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

El encadenamiento de esta modalidad contractual en la contratación eventual de un mismo trabajador que de lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, supondrá la contratación como fijo del empleado en cuestión.

La utilización de la modalidad contractual de obra o servicio para las tareas descritas en el segundo párrafo, todas ellas en principio de duración incierta, pero que se estime puedan ser superiores al año, requerirá comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio, tanto del inicio como de la finalización del contrato.

**5º.-CONVERSION DE CONTRATOS TEMPORALES.**

Las empresas podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, en los términos establecidos en la normativa vigente.

**PERIODOS DE PRUEBA**

**ARTICULO 34º.**

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

Niveles de empleo del 1 al 4 .....	6 meses
Niveles de empleo del 5 al 7 .....	3 meses
Resto de niveles .....	2 meses

Duración que en todo deberá ser inferior al plazo de duración del contrato suscrito.

#### DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.-En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

SEGUNDA.-Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación en el marco de los acuerdos establecidos entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales, atribuyéndose el encargo de desarrollar Planes de Formación de Carácter Sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

TERCERA.-Las partes firmantes destacan su preocupación por el estado del medio ambiente asumiendo el compromiso de llevar a cabo una mejora continua del comportamiento ambiental.

CUARTA.-Las partes firmante asumen el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

QUINTA.-Ambas representaciones asumen el compromiso de redactar en el plazo máximo de tres meses, un nomenclátor profesional que defina los diferentes puestos de trabajo, en cuyo momento podrá modificarse la denominación de los diferentes niveles retributivos de las tablas salariales.

SEXTA: Tanto la parte Sindical como la Empresarial se reafirman en su voluntad de llegar a la firma de un Convenio del Sector de ámbito de Comunidad, concluso el mismo perderá su vigencia el presente,

#### TABLAS SALARIALES DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL PARA 2006

NIVEL EMPLEOS	EUROS
1. Titulado superior, director mercantil, o administrativo .....	996'78
2. Jefe de división, de administración, de división mercantil.....	940'60
3. Jefe de personal, de ventas, de compras, titulado medio, encargado general.....	926'56
4. Jefe de sucursal, de almacén, contable, cajero, dibujante.....	877'46
5. Jefe de grupo, de sección, escaparatista, jefe de servicios, encargado establecimiento.....	849'39
6. Viajante, corredor de plaza .....	824'10
7. Intérprete, secretario, auxiliar de caja, de administrativo, dependiente de 23 años, operador, cortador, jefe de taller, rotulista, chófer.....	800'23
8. Profesional de oficio de 1ª, capataz, composturero, visitador .....	773'58
9. Dependiente de 22 años, auxiliar de caja y administrativo de 22 años, ayudante cortador, profesional de oficio de 2ª, mozo de más de 23 años, conserje, vigilante, telefonista .....	751'07
10. Ayudante dependiente, auxiliar de 18 años, profesional de oficio de 3ª, mozo menor de 23 años, empaquetador.....	711'78
11. Aspirante y aprendiz de 16 y 17 años.....	527'60
12. Personal limpieza (hora).....	4'11

#### ANEXO I: REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

##### 1) FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

##### 2) GRADUACION DE LAS FALTAS.

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

##### 3) PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los Delegados Sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste al empresario.

##### 4) FALTAS LEVES.

Serán consideradas faltas leves:

- Los descuidos, errores o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación o salida del trabajo, cuya suma sea inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes.
- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, nunca superior a los treinta minutos, superado el cual la falta podrá ser considerada grave o muy grave según los perjuicios que se deriven a la empresa.
- Los descuidos en la conservación de los géneros, material o equipos de la empresa.
- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- La falta de aseo y limpieza personal, que pueda afectar a la imagen de la empresa.

g) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de la misma no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

h) No cursar la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, en el plazo máximo de dos días.

##### 5) FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación o salida del trabajo, por tiempo acumulado superior a treinta minutos cometidas en el periodo de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo.
- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, en cuyo caso sería considerada falta muy grave.
- El abandono del trabajo, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos.
- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a su cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos, cuestiones y hechos, determinarán la calificación como muy grave.
- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar una impuntualidad, abandono, o falta al trabajo.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo, o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
- Descuido importante en la conservación de géneros, materiales, o equipos del establecimiento.
- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciendan a éste.

j) Emplear para su uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

k) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para al empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como muy grave.

l) No cumplir las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo, o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

m) El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

n) La falta de aseo y limpieza personal, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

o) La comisión de tres faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado advertencia o sanción.

p) La utilización para fines propios del teléfono, correo electrónico, Internet u cualquier otro medio telemático, siempre que no se origine grave perjuicio a la empresa, en cuyo caso se calificará de muy grave.

q) La embriaguez o consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores será considerada falta muy grave.

#### 6) FALTAS MUY GRAVES.

Serán consideradas faltas muy graves:

a) La impuntualidad en más de diez ocasiones en un mes o veinte en un año.

b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez en un semestre, o veinte en un año.

c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, o llevar a cabo actividades de competencia desleal.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en géneros, materiales, útiles, equipos, aparatos, herramientas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o terceros, en la propia empresa o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la misma.

f) Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

h) La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena.

i) Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

k) Todo comportamiento o conducta, en el hábito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté justificada.

m) Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 6) CLASES DE SANCIONES.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación, Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, Despido disciplinario.

#### 7) PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

26295

### **Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo Dirección Territorial de Empleo y Trabajo Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Club Náutico de Cullera.*

#### ANUNCIO

Código n.º 4606492.

Libro: 5/162.

JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Club Náutico de Cullera, suscrito el 3/10/2006 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y el delegado de personal, presentado en este Organismo con fechas 11 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 20 de octubre de 2006.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

### CONVENIO DE TRABAJO CLUB NAUTICO DE CULLERA

#### ARTICULO 1.-OBJETO

El presente convenio establece las normas que regulan las relaciones de trabajo entre el Club Náutico Cullera y su personal.

Entrará en vigor el día de su firma por parte de los representantes de la empresa y de los trabajadores, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «B.O.P.», siendo su terminación el 31 de diciembre del 2009.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1/1995, del 24 de marzo, (Estatuto de los Trabajadores), lo expresamente pactado en este convenio es preeminente sobre la Reglamentación Nacional de Trabajo en locales de Espectáculos y Deportes.

En lo no pactado expresamente en este convenio, se estará a lo que disponga en cada materia la citada Reglamentación, Normas Complementarias y demás Legislación Vigente.

#### ARTICULO 2.-VIGENCIA Y DURACION

Este convenio tendrá su iniciación y efectos económicos desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009, sin perjuicio de la fecha de registro.

Si no existiera denuncia por ninguna de las partes, con un mínimo de un mes de antelación, el convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos de igual duración, tanto en la parte normativa como en la obligacional.

En caso de denuncia, ambas partes se comprometen en iniciar deliberaciones en ese mes antes de la caducidad del mismo.