

**administración autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE EMPLEO, IGUALDAD Y JUVENTUD  
CIUDAD REAL  
CONVENIOS COLECTIVOS  
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del convenio colectivo provincial del sector de Comercio Textil presentado con fecha 19 de julio de 2010 y a requerimiento de esta Delegación Provincial, la posterior remisión del acta de la Comisión Negociadora subsanando defectos en la redacción de los artículos 6 y 12 de su texto, registrada el día 30 de agosto de 2010, en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por parte empresarial, a través de CEOE-CEPYME y por la parte social, con representación de las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO-S.I.C.O.H.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 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. del 6 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 y el Decreto 77/2006, de 06-06-06, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, modificado por Decreto 116/2007, de 10-07-2007 y Decreto 98/2010, de 1-06-2010, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud.

Esta Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud acuerda:

1º.-Inscribir la resolución y el texto del convenio, en el Libro de Registro de Convenios, siendo su código 1300085, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de convenios colectivos.

3º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 1 de septiembre de 2010.-El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Luis Díaz-Cacho Campillo.

**ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CIUDAD REAL,  
PARA EL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL**

Asistentes:

Parte empresarial: Araceli Doménech Sebastiá (Asesora).  
Carlos Calatayud Pérez (Asesor).

Parte Social:

CC.OO.: Gabriel Gallego Sánchez-Gil (Asesor).  
UGT: Alfonsi Álvarez Magdaleno (Asesora).

En Miguelturra (Ciudad Real), a 16 de julio de 2010, reunidos los arriba relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del convenio colectivo provincial de Comercio Textil, han adoptado los siguientes acuerdos:

Primero.-Proceder a la redacción y firma definitiva del nuevo convenio colectivo para la actividad de Comercio Textil en la provincia de Ciudad Real, con vigencia desde el día 1 enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Segundo.-Elevar copia de la presente acta, texto del convenio y tablas salariales provisionales (anexo I), a la Delegación Provincial Ciudad Real de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para que proceda a su registro en el Libro de Convenios Colectivos y a su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.-Las cantidades económicas que resultasen de la aplicación retroactiva de la subida salarial, serán satisfechas a los trabajadores/as, en el plazo del mes siguiente a la fecha de publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuarto.-Designar como domicilios a efectos de notificaciones, los siguientes:

CEOE-CEPYME Ciudad Real .... Carretera Ciudad Real-Valdepeñas, km. 3. 13170 Miguelturna.

CCOO ..... Calle Alarcos, 24, 2ª planta Ciudad Real.

UGT ..... Calle Alarcos, 24, 1ª planta Ciudad Real.

Y en prueba de conformidad, firman las partes la presente acta, a los efectos oportunos.

Firmas ilegibles.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE Comercio Textil PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2010-2011

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.

Artículo 4.-Vigencia, prórroga y denuncia.

La vigencia de este convenio es de dos años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

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

En caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos, no se haya llegado a acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, quedará renovado y prorrogado automáticamente con aplicación de un incremento del IPC real del año anterior más 0,5 %, respetando y manteniendo inalterable el texto del articulado.

Los efectos económicos del nuevo convenio tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2010.

Artículo 5.-Cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo.

En el supuesto en que el IPC a 31 de diciembre de 2010 fuese superior al 1,5 % inicialmente pactado para el año, el exceso que se produzca, servirá de cálculo para elaborar las tablas del año 2011, no teniendo efectos retroactivos en el año anterior.

En el supuesto en que el IPC real a 31 de diciembre de 2011 resultase superior al incremento pactado para el año, se complementará dicha diferencia abonándose la diferencia en el primer trimestre del año 2012.

Los ajustes salariales afectarán a todas las cantidades que figuran en el anexo I.

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 mis-

mo, que deberá realizarse en presencia de un Delegado/a de Personal de la empresa, si así lo solicita-se 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 doce meses dentro de un período de 18 meses, contado a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

Lo establecido en el párrafo anterior será aplicable tanto a los nuevos contratos que se realicen como a los que se encuentren en vigor a 1 de enero del 2000 que podrán prorrogar su duración hasta los plazos previstos en este artículo.

- 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%.

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.

No se podrán efectuar contratos de formación a trabajadores/as que hayan estado vinculados/as a empresas del sector de Comercio Textil por cualquier tipo de contrato de los previstos legalmente, incluso el de formación, salvo que dicho contrato de formación no hubiera agotado el período máximo de duración establecido legalmente, pudiendo en tal caso efectuarse este contrato hasta dicho período máximo.

Los salarios para los/as aprendices mayores de 18 años será el 80%, 90% para el primero y segundo de duración del contrato, respectivamente. Estos porcentajes salariales se calcularán sobre la categoría de ayudante del presente convenio.

Para los/as aprendices menores de 18 años, el salario será el 100% del salario mínimo interprofesional.

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 el año 2010.

La jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1.790 horas para el año 2011.

Se establece un tope máximo de 50 horas semanales recuperando o compensando el exceso de horas en descanso en los tres meses siguientes a su realización. El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido y su disfrute será como regla general el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

**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.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que corresponde.

**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 equivaliendo a veinte días naturales.

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

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 trece 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 período 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 se señala a continuación:

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

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, consanguíneos o políticos, hermanos, abuelos, tíos, nietos y cónyuge, tres días ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la provincia.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días ampliables a cinco si hay desplazamiento.

e) Por matrimonio de padres, hijos/as 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.

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) Cuatro días al año para atender asuntos propios, preavisando a la empresa con un mínimo de cinco días.

k) Permiso retribuido de doce horas anuales para acompañar a consulta médica a hijos menores de doce años previa justificación de esas circunstancias.

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 dos al día, diez al mes y ochenta 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 12.964,43 euros, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente. La cantidad fijada para año 2010, 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, ésta 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.
- A los 64 años, con diez años de antigüedad en la empresa: Tres mensualidades.

## Artículo 23.-Jubilación.

- Jubilación anticipada.

En el caso de acuerdo entre empresa y trabajador, de conformidad con el RD 1194/85 de 17 de julio (B.O.E. 20 de julio). Y para caso de que los trabajadores y trabajadoras con 64 años cumplidos, deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de sus derechos, las empresas afectadas, se obligarán a sustituir a cada trabajador, trabajadora, jubilado/a, al amparo del mencionado Real Decreto, por otro trabajador/a, desempleado/a o joven demandante de su primer empleo, mediante un contrato de trabajo de las modalidades actualmente vigentes.

- 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 doce 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, así 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, D.O.C.M. 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.

El incremento salarial pactado para el año 2010 es el 1,5%.

En el año 2011, el incremento de los salarios será el IPC real del año anterior más 0,5%.

**Artículo 28.-Plus compensatorio/antigüedad.**

Con fecha 1 de enero del 2000, quedó extinguido el complemento personal de antigüedad. Las cantidades que cada trabajador/a por este 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 del 2000 percibirán un “plus compensatorio” substitutivo del concepto de antigüedad, con carácter cotizable.

El “plus compensatorio” durante el año 2010 tiene un valor de 682,02 euros año o de 56,84 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 del 2010 se abonará con carácter mensual un plus de transporte de carácter no cotizable por valor de 30,45 euros mensuales.

Este plus se abonará durante once meses al año y será proporcional en aquellas jornadas iguales o inferiores a tres horas diarias, quince horas semanales y sesenta horas mensuales.

Para el resto de jornadas se cobrará la cuantía de 30,45 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 quince-na 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:

Año 2010:

- Dieta completa: 38,93 euros.
- Media dieta: 19,48 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.

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 cuarenta 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 ésta 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.

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 quince 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.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio en curso.

Para poder ejercitar tal descuelgue, las empresas deberán comunicar a la Comisión mixta prevista en el artículo 36 y a los/las representantes de los /las trabajadores/as en la empresa o en su defecto a los sindicatos firmantes, tal decisión en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Deberán acreditar tales extremos con la siguiente documentación:

- Impuesto de Sociedades o declaración de la renta de los dos ejercicios anteriores.
- Balance de situación y explotación de los ejercicios anteriores y previsión del ejercicio actual.
- En el plazo de diez días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la empresa la Comisión mixta a la que deberá aportarse la documentación referida, resolverá sobre la inaplicación de la subida.

La documentación, será tratada con la debida reserva, guardando el sigilo exigido legalmente.

En el supuesto de desacuerdo, la diferencia se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes, no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo la Comisión mixta prevista en el artículo 32 del presente convenio modificará su composición; fijándose esta de la siguiente forma:

- Dos representantes de la parte empresarial firmante del convenio de entre los titulares y suplentes.
- Dos representantes de la parte social firmante del convenio de entre sus titulares o suplentes, uno por cada sindicato firmante.
- Dos representantes de la empresa que solicite la inaplicación del convenio.
- Dos representantes legales de los/las trabajadores/as de la empresa afectada por la solicitud de la inaplicación del convenio, o en su defecto, dos trabajadores/as designados por los/las afectados.

Las partes podrán ser asistidas por un máximo de dos asesores o técnicos por cada una de las organizaciones firmantes del convenio.

En lo no previsto en este artículo, se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación vigente para llevar a efecto la "cláusula de inaplicación salarial".

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.-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 un año de antigüedad en la empresa como Dependiente/a 2ª, o dos 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 salarial IV a la entrada en vigor del convenio y se viesen afectados/as por el cambio producido en la clasificación profesional.

Cláusula adicional primera.-Las cantidades económicas en concepto de atrasos de este convenio colectivo se abonarán en el mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cláusula adicional 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.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL PERÍODO DEL 1 DE ENERO DE 2010 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE Comercio Textil DE CIUDAD REAL

<i>Nivel</i>	<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario mensual</i>
I	Director Gerente	1.143,79 euros
II	Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado General y Jefe de Administración	1.065,02 euros
III	Encargado de Establecimiento, Dependiente Mayor, Contable, Jefe de Sección Administración, Jefe de Almacén y Jefe de Grupo	977,08 euros
IV	Dependiente de 1ª, Viajante, Cajero, Oficial 1ª, Jefe Sección Servicios, Jefe de Grupo	955,65 euros
V	Dependiente de 2ª, cortador y Profesional de Oficio de 1ª	885,78 euros
VI	Auxiliar de Administración, Auxiliar de Caja, Profesional de Oficio de 2ª, Mozo, Limpiadora.	823,13 euros
VII	Ayudantes.	789,09 euros
VIII	Aprendiz de 16 y 17 años sin contrato de formación.	619,19 euros
IX	Personal de limpieza por horas	6,45 euros

Plus compensatorio antigüedad: 682,02 euros/año o 56,84 euros/mes.

Dieta completa: 38,93 euros.

Media dieta: 19,47 euros.

Artículo 20. Indemnización por accidente de trabajo: 12.964,43 euros.

Plus de transporte:

Si se abona en 11 meses, 30,45 euros = 334,95 euros al año.

Si se abona en 12 meses, la cuantía mensual es de 27,91 euros.

Número 14224