



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO
TEXTIL DE ÁLAVA

En Vitoria-Gasteiz, siendo el día treinta y uno de julio de dos mil dos en los locales de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), comparecen las siguientes representaciones:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

JAIME GARBISU
VICTOR MANUEL IBAÑEZ ALOCEN
CARLOS URRUTIA
FERNANDO SAEZ
MANUEL LARA (ASESOR)

REPRESENTACIÓN SOCIAL

POR U.G.T.

M^a ANGELES HUERGA
FRANCISCA MIRANDA SÁNCHEZ
LOURDES ORIGIETA
CONCHI GONZÁLEZ DE RETOLAZA
MARIBEL BALLESTEROS (ASESORA)

POR C.C.O.O.

CONCHI CASTILLO CAÑO (ASESORA)

Ausente por E.L.A. EUGENIA PEREZ DE ARRILUCEA, pese a estar citada en tiempo y forma.

Todos ellos con la suficiente capacidad legal para convenir según la legislación vigente, capacidad que se reconocen libre y espontáneamente dicen:

Que tras varias reuniones celebradas durante los meses de junio y julio de dos mil dos convocadas al efecto, para la renovación del Convenio Colectivo Provincial del Convenio Textil de Álava se llegó al siguiente:

ACUERDO

Formalizar el presente Convenio Colectivo del Comercio Textil para el Territorio Histórico de Álava.

ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 1.- El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentran situados en la provincia de Álava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el siguiente Convenio, siempre que el de la provincia de donde proceda sea de inferiores condiciones.

ÁMBITO FUNCIONAL

Artículo 2.- El presente Convenio afectará a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a las actividades comerciales de compra-venta de comercio textil.

ÁMBITO TEMPORAL

Artículo 3.- El presente Convenio comenzará a regir el día primero de Enero del 2.002 y su vigencia terminará el día 31 de Diciembre del 2.004, siendo su denuncia automática al término de su vigencia.

Artículo 3.1. SALARIOS.- Se conviene una subida para cada uno de los años de vigencia del I.P.C. previsto para el año más 0,8, revisable al término del año con respecto al I.P.C. real más 0,8.

El año 2002 el IPC previsto aplicado es el 2,5% que más el 0,8 resulta un incremento sobre las tablas del año 2001 del 3,3%.

JORNADA LABORAL

Artículo 4.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo equivalente a 1.772 horas de trabajo efectivo, durante el año 2002.

En el año 2003 la reducción de la jornada, será de 4 horas, equivalente a 1.768 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el año 2004 la reducción de la jornada será de 4 horas, equivalente a 1.764 horas de trabajo efectivo.

Las empresas harán público en cada centro de trabajo el Calendario Laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, antes del 31 de Enero de cada año de tal forma que los trabajadores conozcan con al menos dos meses de antelación las fechas de comienzo del período vacacional. Asimismo se hará constar en dicho Calendario Laboral, la jornada diaria del trabajador y los días de descansos semanales o quincenales.

Se considerarán días de trabajo todos los días hábiles considerados laborales por el Calendario Laboral con las excepciones que seguidamente se citan:

Las tardes de los sábados del mes de Agosto.

Las tardes correspondientes al programa oficial de las fiestas de la Banca en Vitoria-Gasteiz.

b.1) Las tardes correspondientes a los programas oficiales de las fiestas patronales de las localidades del Territorio Histórico de Álava donde el comercio textil tenga importante implantación (Llodio, Santa Lucía y San Roque).

La tarde del día de Olárizu.

Las vacaciones reglamentarias.

Se establece la obligación, del disfrute de un día laboral entre dos festivos, para los trabajadores del sector.

Tendrá la misma consideración, el disfrute de un día laboral anterior o posterior a dos festivos.

Dichos disfrute no podrá ser desarrollado por un número superior al 25% de la plantilla o sección en el mismo día.

4.1.- BOLSIN HORARIO.- Dentro de la jornada ordinaria de trabajo la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 15 horas anuales por trabajador, que deberá ser realizada cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de venta, cuyo no cumplimiento puede ocasionar perjuicios económicos.

Cuando la empresa haga uso de esta facultad, la jornada ordinaria, no podrá en ningún caso exceder de las 9 horas diarias.

Para ello deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1.- Preaviso de 72 horas a los afectados y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con información por escrito de las causas que lo motivan.

2.- Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán con tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien en medias jornadas.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad entre empresa y trabajador, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas que prefiera el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

VACACIONES

Artículo 5.- El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, que se abonarán según el promedio de lo percibido por el trabajador durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Si la cifra resultante fuera inferior al salario fijado en este Convenio, se abonará como mínimo sobre el salario Convenio más Plus de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano. De los 30 días de

vacaciones, 21 se disfrutarán ininterrumpidamente entre las fechas 15 de Junio al 15 de Septiembre, salvo voluntario acuerdo entre las partes de ser disfrutadas en períodos no comprendidos en las fechas señaladas.

El resto de los días se disfrutarán de común acuerdo por ambas partes.

No podrán comenzar las vacaciones en domingo o víspera de fiesta.

ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Artículo 6.- En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, el trabajador percibirá durante el plazo de 18 meses el 100% de su salario convenio.

LICENCIAS

Artículo 7.- El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en el E.T. y el Acuerdo Marco del Comercio, por las siguientes causas:

Todo el personal que contraiga matrimonio, tendrá derecho a 19 días de permiso a razón del salario del Convenio más antigüedad.

Nacimientos de hijos, tres días, de los cuales dos serán laborables.

Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos naturales y políticos, tres días que podrán ampliarse hasta dos más en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de gravedad.

Se concederán también licencias en caso de hospitalización por tiempo que dure la hospitalización con un máximo de tres días.

No tendrán la consideración de hospitalización los ingresos hospitalarios que se produzcan para realizar intervenciones de cirugía menor o ambulatoria.

Por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales o políticos un día.

Por el tiempo indispensable para acudir al médico de M.G. o especialista, siempre y cuando lo justifique.

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 8.- Los conceptos retributivos serán los siguientes:

Salario base Convenio: lo establecido en las Tablas anexas.

- b) Complementos:
- 1.- Plus de antigüedad.
 - 2.- Horas extraordinarias.
 - 3.- Gratificaciones extraordinarias.
 - 4.- Pluses especiales.

ANTIGÜEDAD

Artículo 9.- Consistirá en cuatrienios, equivalente al 5% del salario fijado por el Convenio, según categoría profesional.

PLUSES ESPECIALES

Artículo 10.- En aquellas empresas cuyas actividades que por estipulación del Acuerdo Marco del Comercio o por virtud de Resolución de la Autoridad Laboral, se declare la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal, que desempeñe dichos puestos de trabajo un plus del 5%, 10%, 15% y 20% sobre los salarios base de este Convenio, según concurran uno, dos, tres o cuatro respectivamente.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 11.- Ante el grave problema, que supone el nivel de desempleo existente, ambas partes ACUERDAN, procurar evitar la realización de horas extraordinarias como norma de trabajo.

Solo en caso de excepción podrán realizarse las mismas, sin que por ningún concepto pueda sobrepasarse los límites legales establecidos. Dichas horas serán abonadas como mínimo con un 75% de recargo sobre la hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias se realizan en domingo o festivo, el recargo será del 150%.

Se considerarán como horas extraordinarias cualquier tipo que exceda de la jornada laboral establecida.

Artículo 11.1.- Las horas estructurales se podrán compensar por tiempo libre y siempre con un recargo del 75% sobre el tiempo trabajado.

Asimismo y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrán sumar para ser disfrutadas por días completos. Las horas estructurales no podrán sobrepasar el número de 80 horas anuales.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 12.- Los trabajadores gozarán de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad y del total de los emolumentos salariales que el trabajador perciba y serán abonadas antes de las siguientes fechas límites:

Paga de marzo antes del 31 de Marzo.

Paga de verano, antes del 17 de Julio.

Paga de Navidad, antes del 22 de Diciembre.

La paga de beneficios podrá ser fraccionada, siempre de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Artículo 13.- El personal al que se le 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 presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá además, según el desplazamiento, sea por media jornada o jornada completa, una dieta de 3,99,- y 7,97,- euros. diarios respectivamente, en los dos años siguientes se revisarán con arreglo al aumento en tablas.

Cuando los trabajadores tengan que usar para el desplazamiento por motivo de comisión de servicio de la empresa su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,24 euros.por km.

RECARGO DE LOS ATRASOS SALARIALES

Artículo 14.- Los atrasos provenientes de este Convenio, se pagarán en la mensualidad siguiente a la inserción de este Convenio en el B.O.T.H.A. En aquellos casos en que así no se realizara, se establece un recargo según el interés legal del dinero, que será abonado, por la diferencia entre los que debiera percibir y lo percibido.

IDIOMAS

Artículo 15.- Los trabajadores con conocimientos acreditativos ante sus empresas de uno o más lenguas o idiomas y siempre que este conocimiento sea requerido o pactado por la empresa, percibirán un plus especial del 10% sobre el sueldo base.

ORNAMENTACIÓN

Artículo 16.- El personal no clasificado como escaparatista que realice no obstante como función de su trabajo, el de ornamentación y cuidado de los escaparates, y siempre que sea requerido para desempeñar dicha función por el empresario, percibirá un plus especial del 10% sobre salario base.

BOLSA DE ESTUDIOS

Artículo 17.- Se crea una bolsa de 21,23,- euros mensuales (por nueve meses de curso) para todos los empleados acogidos a este Convenio que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del Sector Textil, y su distribución se llevará a efecto, de acuerdo con las normas que se establezcan dentro de cada empresa, en función del número de solicitudes, calificaciones, etc.

El 2º y 3º año se revisará según el incremento porcentual de las tablas.

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Artículo 18.- Las condiciones económicas fijadas en este Convenio, formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

GARANTÍAS PERSONALES

Artículo 19.- Se respetarán las condiciones personales, que globalmente consideradas, superen las establecidas en el presente Convenio, en el sentido de que

los trabajadores que antes de la vigencia del Convenio vinieron percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio.

GARANTÍA SALARIAL

Artículo 20.- A los trabajadores con salarios superiores a los establecidos en las Tablas del Convenio, se les garantizará como mínimo una subida del I.P.C. previsto sobre las Tablas Salariales vigentes al 31 de Diciembre de 2001.

Asimismo esta garantía salarial se aplicará a los años 2.003 y 2.004.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 21.- Todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, observarán el más estricto cumplimiento en cuanto se señala en la LEY 31/1995 de 8 de Noviembre de 1.995, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y cuantas disposiciones legales sean publicadas sobre esta materia.

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 22.- Como órgano de interpretación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria, cuya composición es la siguiente:

Representación Social

U.G.T. * **Maribel Ballesteros Martínez.**
 * **Carmen Trueba Solorzano.**

C.C.O.O. * **Conchi Castillo Caño.**

Representación Empresarial

* **VICTOR MANUEL IBAÑEZ ALOCEN**
* **CARLOS URRUTIA**
* **JAIME ARBISU**
* **FERNANDO SAEZ**

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir otras personas en calidad de asesores o expertos.

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS A TRAVÉS DEL GABINETE DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 23.- Las empresas se obligan a proporcionar a todos sus trabajadores una revisión médica anual, y ello durante la jornada de trabajo.

La mujer tendrá derecho a una revisión ginecológica dentro de la revisión general. Se recomienda que a través de las Mutuas Patronales se facilite un electrocardiograma.

RECIBOS DE SALARIOS

Artículo 24.- En los recibos de salarios estarán reflejados todas las cantidades y conceptos que el trabajador perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será en todos los casos los oficiales o autorizados.

FINIQUITOS

Artículo 25.- Los recibos de liquidación final, saldo o finiquito, deberán tener expresados todos los conceptos y cantidades debidamente desglosadas, para que éstos sean claramente entendidos por los trabajadores.

Asimismo, una copia simple del recibo de liquidación se entregará al trabajador con dos días de antelación a la fecha de finalización del contrato, siempre que el trabajador haya cumplido con el plazo que marca el Acuerdo Marco del Comercio o E.T. en su preaviso de cese en la empresa.

EXPEDIENTE REGULACIÓN DE EMPLEO

Artículo 26.- La empresa notificará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la formalización unilateral de expediente de regulación de empleo, con una antelación de 5 días antes la Autoridad Laboral.

Será necesario este requisito, tanto en los casos en que se solicite autorización para la rescisión de los contratos de trabajo como los que en la solicitud sea para la suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada, etc., aunque no suponga rescisión de las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores.

TARDE DE LOS SÁBADOS

Artículo 27.- Habida cuenta de que son tardes de trabajo a todos los efectos, con las excepciones apuntadas en el art. 4º del presente Convenio, su recuperación se llevará a cabo, bien librando una mañana o tarde de la semana o descansando un día entero cada quince días de acuerdo con lo previsto en el artículo segundo del Decreto Ley 23 de Abril de 1.973 que regulados por la aplicación de los arts. 23º y 25º de la Ley 16/76 en las empresas con sistemas de trabajo a turno y comercio.

Si durante la vigencia del presente Convenio los grandes almacenes instalados o que pudieran instalarse en el ámbito territorial de ese Convenio, llegaron a cerrar los sábados por la tarde esta condición será también de aplicación para el personal afectado por este Convenio.

CONTRATOS EVENTUALES

Art. 28.1.- CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.- Los contratos que se formalicen por circunstancias del mercado o acumulación de tareas, la duración máxima de los mismos será de doce meses dentro de un período de 18 meses, con una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. En cuanto a su objeto, formalización, y prorrogas, se estará a la regulación que de estas figuras hace para este tipo contractual, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Real Decreto 8/1997 de 16 de Mayo.

Tanto la empresa como el trabajador se comprometen a preavisar de su intención de no prorrogar estos contratos con una antelación de diez días antes de la finalización de estos, sin que se establezca sanción alguna para ninguna de las partes

en caso de que no se realice tal preaviso, o se haga fuera de plazo o sin los necesarios requisitos formales.

En cuanto al régimen transitorio se debe estar a la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto 8/1997, que establece que “los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de este Decreto-Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron”

Artículo 28.2.- CONTRATOS EN FORMACIÓN. En la regulación de estos contratos se estará a la normativa aplicable contenida en el Real Decreto 8/1997, de 16 de Mayo.

Sin embargo en los contratos de formación se establecen los siguientes salarios para los aprendices:

primer año:	418,57 euros mensuales
segundo año:	458,44 euros mensuales

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de jubilación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prorrogas deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto de la formación.

La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados.

En los contratos en prácticas los trabajadores percibirán el mismo salario de los trabajadores encuadrados en el Grupo XII, de las tablas salariales.

NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 29.- En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 8/80 de 10 de Marzo, Real Decreto Ley de 1.977, Ley 11/1994 de 19 de Mayo, y lo concerniente a sanciones y categorías laborales a lo estipulado en la Ordenanza de Trabajo para el Convenio de fecha 24 de Julio de 1.971, o norma que la sustituya.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Artículo 30.- A partir del 1 de Enero de 1.999, cuando las empresas afectadas por el presente Convenio hagan uso de las Empresas de Trabajo Temporal para las Contrataciones Temporales, aplicarán a éstos/as trabajadores/as los conceptos recogidos en el presente convenio.

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 31.- Las empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sugerir el empleo de un trabajador, a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas

empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El trabajador que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los Órganos del Gobierno, Provinciales o Nacionales de una Central Sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reintegro será automático y el trabajador ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

DE LOS COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

1.- Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes se reconoce a los Comités de Empresas o Delegados de Personal las siguientes funciones:

Ser informado por la Dirección de la Empresa.

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de la producción y ventas de entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance de cuentas de Resultados, la Memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dé a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducción de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional

En función de la materia de que se trata:

1.- Sobre la implantación o revisión del sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo

3.- El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal, el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité o Delegado, para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y en su caso, Autoridad Laboral competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos,

ceses y los ascensos.

6.- Las empresas notificarán a los Delegados de Personal y a los Comités de Empresa, todas las sanciones que se produzcan en el personal, con al menos 3 días de antelación.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respecto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de Formación y Capacitación de empresa.

Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de empresa.

Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento o incremento de la productividad de la empresa.

Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados de Personal, capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a y c del punto A, de este Art., aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado.

El Comité de empresa o Delegados de Personal velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también que se cumplan los requisitos de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política de empleo.

2.- GARANTÍAS

Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción, se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, oídos aparte el interesado el Comité de Empresa o representantes legales del Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenece en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad o permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a

los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del desempeño de su representación.

publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente, al efecto.

Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean aceptados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por el Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2002

CATEGORIAS PROFESIONALES SALARIO CONVENIO 2001
INCREMENTO 3,3%

	TOTAL 2002	TOTAL 2002 EUROS	GRUPO I.-
Director mercantil, Director Comercial		182.754 6.031 188.785	
	1.134,62€		GRUPO II.-
Titulado superior, Jefe de división mercantil, Jefe de división comercial		177.724 5.865 183.589	
	1.103,39€		GRUPO III.-
Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de Ventas, Encargado General		167.659 5.533 173.192	
	1.040,90€		GRUPO IV.-
Jefe Administrativo		162.605 5.366 167.971	
	1.009,53€		GRUPO V.-
Jefe de sucursal, Jefe de almacén		157.564 5.200 162.764	
	978,23€		GRUPO VI.-
Jefe de sección administrativa		147.488 4.867 152.355	
	915,67€		GRUPO VII.-
Jefe de grupo, Jefe de sección, escaparatista		142.439 4.700 147.139	
	884,33€		GRUPO VIII.-
Jefe de sección mercantil		137.285 4.530 141.139	
	852,33€		GRUPO IX.-
Encargado de establecimiento		132.356 4.368 136.724	

821,73€ **GRUPO X.-**

Dependiente/a, corredor de plaza, viajante, rotulista, profesional de oficio de primera, auxiliar administrativo de más de 25 años.

117.235

3.869

121.104

727,85€ **GRUPO XI.-**

Mozo especialista, Auxiliar de caja de 21 años, Profesional de oficio de segunda de 20 años

112.187

3.702

115.889

696,51€ **GRUPO XII.-**

Ayudante dependiente/a, Ayudante Jefe de taller, Auxiliar administrativo de 18 a 20 años, Auxiliar de caja de 18 a 20 años, Telefonista, Empaquetadora, Cobrador, vigilante

107.156

3.536

110.692

665,27€ **GRUPO XIII.-**

Trabajadores de 16 y 17 años (contratos formación primer año) Trabajadores de 16 y 17 años (contratos segundo año)

67.420

73.841

2.225

2.437

69.645

76.278

418,57€

458,44€

ANEXO II
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR
“TEXTIL” DE ALAVA
AÑO 2.002

ARTÍCULO 13.- DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Importe dieta completa 7,97 euros
Importe media dieta 3,99 euros
Importe kilómetro recorrido0,24 euros