

EDV 2010/206584

Provincial

Pontevedra

Sector: Comercio textil

Convenio Colectivo de Comercio Detallista Textil de la Provincia de Pontevedra . (BOP de 26 de octubre de 2010)

Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra 206/2010, de 26 de octubre de 2010

ÍNDICE

ACORDA

Primeiro, Segundo, Terceiro

Capítulo I. Disposiciones generales

- Artículo 1. Partes firmantes
- Artículo 2. Ámbito de aplicación
- Artículo 3. Duración y vigencia
- Artículo 4. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 5. Compensación de mejoras

Capítulo II. Retribuciones

- Artículo 6. Salarios
- Artículo 7. Revisión salarial
- Artículo 8. Aumentos por antigüedad
- Artículo 9. Plus de transporte
- Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 11. Reestructuración de categorías profesionales
- Artículo 12. Promoción profesional
- Artículo 13. Dietas
- Artículo 14. Gratificaciones especiales a los escaparatistas

Capítulo III. Jornada laboral, horas extras y nocturnidad

- Artículo 15. Condiciones
- Artículo 16. Trabajo en domingos y festivos
- Artículo 17. Horas extraordinarias
- Artículo 18. Complemento de nocturnidad

Capítulo IV. Vacaciones

- Artículo 19. Cuantía y fechas de disfrute
- Artículo 20. Determinación de turnos
- Artículo 21. Situación de I.T. previa al disfrute de vacaciones

Capítulo V. Disposiciones varias

- Artículo 22. Compensación por cese voluntario
- Artículo 23. Invalidez y defunción
- Artículo 24. Incapacidad temporal
- Artículo 25. Prendas de trabajo
- Artículo 26. Excedencias
- Artículo 27. Suspensión con reserva de puesto de trabajo
- Artículo 28. Jubilación parcial
- Artículo 29. Acoso moral y sexual
- Artículo 30. Licencias
- Artículo 31. Lactancia
- Artículo 32. Contratación
- Artículo 33. Reconocimiento médico
- Artículo 34. Tablón de anuncios
- Artículo 35. Garantías del comité de empresa
- Artículo 36. Realización de inventarios

Capítulo VI. Comisión paritaria

- Artículo 37. Comisión paritaria

Disposición Final

- Artículo 38. Legislación subsidiaria

FICHA TÉCNICA

Vigencia

Vigencia desde: 1-1-2009

Visto: O texto do convenio colectivo do sector de Comercio Detallista Textil, con nº de código 3600375, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 06-09-2010, subscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Detallista Textil de **Pontevedra**, Federación de comerciantes de Vigo (FECOVI) e Federación de comerciantes e Industriales del Morrazo (FECIMO), e, da parte social, polas Centrais Sindicais CC.OO. e UGT, en data 01-09-2010, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

ACORDA

Primeiro

Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo

Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e conciliación.

Terceiro

Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Partes firmantes

Son partes firmantes del presente convenio las centrales Sindicales comisiones Obreras (CCOO) y la Unión general de Trabajadores (UGT) en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios del comercio Detallista Textil de **Pontevedra**, la Federación de Comerciantes de Vigo (FECOVI) y la Federación de Comerciantes e Industriales del Morrazo (FECIMO), en representación de los empresarios del Sector.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas de la provincia de **Pontevedra** que, tanto en la actualidad, como en el futuro, se dediquen a la venta detall de tejidos en general, prendas confeccionadas, alfombras y tapices, paquetería, mercería, quincallería etc..

Artículo 3. Duración y vigencia

El presente convenio entrará en vigor a los quince días de su firma, sin perjuicio de su publicación en el BOP, si bien los efectos económicos del primer año de vigencia del convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

Tendrá una duración de 3 años finalizando sus efectos el día 31 de diciembre de 2011.

El convenio se considerará automáticamente denunciado una vez rematada su vigencia, sin necesidad de aviso previo.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

El personal que con anterioridad al convenio, viniera disfrutando de unas condiciones económicas o laborales más beneficiosas que las aquí pactadas, deberá conservarlas, haciéndose el cálculo por el conjunto anual de todas las percepciones.

Artículo 5. Compensación de mejoras

Las mejoras económicas que se implantan en virtud del presente convenio, así como las voluntarias que en el futuro se establezcan, podrán ser compensadas y absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que actualmente tengan establecidas las empresas o que en el futuro se establezcan con carácter general, mediante disposición legal.

Capítulo II. Retribuciones

Artículo 6. Salarios

Los sueldos y salarios correspondientes al primer año de vigencia del convenio (2009), son los que figuran en la respectiva tabla anexa y, a excepción de lo que se dispone en los artículos 11º y 12º para alguna categoría, representan un incremento del 2% respecto al año anterior.

Para el segundo y tercer año de vigencia del convenio (2010 y 2011), los sueldos y salarios provisionales son los que figuran en las respectivas tablas anexas y, a excepción de lo establecido para las categorías que se citan en los artículos 11º y 12º, representan un incremento sobre los años anteriores, del 2,5% y 2,75% respectivamente.

Artículo 7. Revisión salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 2010 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2009, superior al 2,5%, se efectuará una revisión de la tabla salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Dicha revisión se efectuará con efectos de 1 de enero de 2010, sirviendo asimismo de base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

Asimismo en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 2011 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2010, superior al 1,8%, se efectuará una revisión de la tabla salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Dicha revisión se efectuará con efectos de 1 de enero de 2011, sirviendo asimismo de base de cálculo para los incrementos salariales que se pacten para el 2012.

Artículo 8. Aumentos por antigüedad

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio hasta el 31 de diciembre de 2000, consistieron en cuatrienios en la cuantía del seis por ciento sobre los salarios base de este convenio.

A partir de la citada fecha del 31/12/2000, desapareció el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

Como consecuencia de dicha eliminación, se tendrán en cuenta los siguientes compromisos:

- a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán tan solo los importes de aquellos cuatrienios que tuvieran devengados por el complemento personal de antigüedad, al 31 de diciembre de 2000, por lo que no se tendrán en cuenta los tramos intermedios.
- b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra anterior se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador.
- c) Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de Antigüedad consolidada.

Artículo 9. Plus de transporte

El personal de las empresas afectadas por este convenio percibirá un plus de transporte, que será abonado por día efectivo de trabajo, en la cuantía de 3,30 €, durante el año 2009; 3,38€ durante el año 2010 y 3.47€ durante el año 2011.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio colectivo, percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre, por el importe de una mensualidad cada una de ellas.

Se establece una Paga Extraordinaria en el mes de octubre, consistente en una mensualidad. Dicha paga se hará efectiva en el mes de octubre de cada año, teniendo en cuenta lo que se dispone sobre la referida paga en el artículo 15º del convenio (condiciones).

Asimismo, todo el personal disfrutará una gratificación, denominada de beneficios, por el importe mínimo de una mensualidad completa.

Las citadas pagas se calcularán en función de los sueldos que para cada categoría fija el Anexo de este convenio, más la antigüedad, en su caso, para todo el personal.

Las cuatro gratificaciones que se establecen, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose en los supuestos que proceda, tales como los de entrada o cese del trabajador en la empresa.

Artículo 11. Reestructuración de categorías profesionales

En el convenio anterior se establecía que en el plazo de cuatro años a contar desde el 1 de enero de 2006, es decir, a partir del 1 de enero de 2010, se refundirían en una las categorías de Dependiente de 22 a 24 años y Dependiente de 25 años, pasando a denominarse genéricamente "Dependiente/e", asignándole a ésta el salario actualizado del Dependiente de 25 años. Del mismo modo se establecía que en ese mismo plazo de cuatro años, es decir, a partir del 1 de enero de 2010, se refundirían en una las categorías de Auxiliar de caja de hasta 24 años y la de Auxiliar de caja de 25 o más años, pasando a denominarse genéricamente "cajera/ro" que se ubicaría en la tabla salarial dentro del grupo II, personal mercantil propiamente, con el salario actualizado del Auxiliar de caja de 25 o más años.

Asimismo se eliminaron las categorías de Ayudante, recogida en el grupo II, Personal mercantil propiamente dicho, y Aspirante de auxiliar administrativo, del grupo III, personal administrativo, por lo que, desde el 9 de marzo del 2007 (fecha del acuerdo) no se pueden formalizar contratos para estas dos categorías. A aquellos trabajadores de estas dos categorías cuyos contratos se formalizaron con anterioridad al 9 de marzo de 2007, se les aplicó en el período 1/01/2006 a 31/12/2008, unos salarios transitorios; pero a partir del 1º de enero de 2009, los trabajadores contratados en su día con la categoría de Ayudante, recogida entonces en el grupo II, Personal mercantil, pasan automáticamente a la categoría de "Dependiente/e", con la asignación salarial que ello conlleva. Del mismo modo, a partir del 1º de enero de 2009, los trabajadores contratados en su día con la categoría de aspirante a auxiliar administrativo, pasan automáticamente a la categoría de "Auxiliar Administrativo".

Ya en la negociación del presente convenio se acordó que a partir de la entrada en vigor del mismo (artº 3), desaparezca la categoría de Profesional de oficio de 3ª, incluida hasta la fecha en el grupo IV, personal de servicios y actividades auxiliares, equiparándose a partir de entonces el personal contratado en su día en dicha categoría con la de profesional de oficio de 2ª.

Asimismo se acordó que la categoría de cajero/a que fruto de la negociación del convenio anterior figura en la tabla salarial en el grupo II, personal mercantil propiamente dicho, en sustitución de las categorías de auxiliar de caja hasta 24 años y de auxiliar de caja de 25 o más años del grupo III, se equipará salarialmente, a partir del 01.09.2010, con la de dependienta/e.

Artículo 12. Promoción profesional

A partir del 01.09.2010, todos aquellos trabajadores/as que cumplan o hayan cumplido una antigüedad mínima de tres años como dependienta/e, pasarán automáticamente a la categoría de dependienta/e mayor.

Artículo 13. Dietas

Las empresas que desplacen a sus trabajadores para que realicen trabajos fuera del lugar habitual de la residencia de las mismas, estarán obligadas a abonar en concepto de dietas las cantidades siguientes:

	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Comida	16,90	17,32	17,80
Cena	16,90	17,32	17,80
Pernoctación	16,90	17,32	17,80
Desayuno	5,88	6,02	6,19

Si los desplazamientos se hacen en coche propiedad del trabajador, éste percibirá, durante el año 2009, 0,289€ por kilómetro recorrido; 0,296€ durante 2010 y 0.304€ durante 2011.

Artículo 14. Gratificaciones especiales a los escaparatistas

El personal no contratado como escaparatista, 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 diez por ciento de su salario base.

Capítulo III. Jornada laboral, horas extras y nocturnidad

Artículo 15. Condiciones

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

En el caso de que las empresas tengan necesidad de modificar el horario de trabajo actualmente establecido, para conseguir una mayor eficacia en su funcionamiento, las partes firmantes del convenio recomiendan a los afectados su mejor disposición para llegar a un entendimiento.

Las empresas quedan en libertad para la apertura de sus establecimientos durante las tardes de los sábados de todo el año, si bien deberán establecerse los turnos rotativos correspondientes, de tal manera que en el año los trabajadores disfruten de descanso durante dieciocho sábados por la tarde.

Con excepción de Vigo, los establecimientos del resto de la provincia, tendrán la opción de poder abrir durante las tardes de esos sábados, si bien, caso de que se optase por el cierre durante las tardes de los sábados, no vendrán obligados a hacer efectiva la paga extraordinaria de octubre.

En jornadas continuadas de 5 o más horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 20 minutos de duración que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando por coincidir el día de descanso semanal en otro festivo, el trabajador o trabajadora afectado se vea privado de su disfrute, las empresas se verán en la obligación de compensar este con otro día de descanso en día laborable, en un plazo no superior a quince días, a partir de la fecha del día que le correspondiese disfrutar.

Conforme a la legislación en materia de jornada, en ningún caso los días de descanso semanal podrán solaparse con los períodos indisponibles de descanso de 12 horas entre final de jornada y principio de la siguiente.

En los contratos a tiempo parcial de duración igual o inferior a 4 horas diarias, la jornada laboral será continuada.

Artículo 16. Trabajo en domingos y festivos

Cuando la empresa decida abrir su establecimiento en los domingos y/o festivos autorizados por la Xunta de Galicia se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- La prestación de trabajo en domingos y festivos será de carácter voluntario para el trabajador.
- Ningún trabajador podrá realizar una jornada laboral en estos días superior a 7 horas.
- Las horas realizadas en estas jornadas festivas tendrán la consideración de horas extras, debiéndose compensar como tal cuando con su realización se supere la jornada pactada de 40 horas semanales establecidas en el artículo 14º. No serán consideradas como extraordinarias las horas realizadas en estas fechas por el personal contratado para trabajar específicamente estos días.
- Cada trabajador no podrá trabajar más del 60% de los domingos y/o festivos en los que esté permitida la apertura cada año.
- Estas horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada. Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, y sólo serán remuneradas cuándo el trabajador así lo solicite.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Conforme a lo establecido en el párrafo segundo del punto 1. del artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente

convenio establecen que las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% de su valor habitual.

Artículo 18. Complemento de nocturnidad

A efectos de lo establecido en el artículo 36.2 del E.T., las horas nocturnas realizadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán abonadas con un recargo del 100% sobre la hora ordinaria.

Capítulo IV. Vacaciones

Artículo 19. Cuantía y fechas de disfrute

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones que estarán comprendidos entre los meses de abril a octubre, ambos inclusive.

No obstante lo anterior, todo aquel trabajador que voluntariamente y de acuerdo con la empresa opte por disfrutar las vacaciones fuera del período antes citado, tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones y una bolsa de 150 €.

Artículo 20. Determinación de turnos

En cada empresa se establecerá un orden rotativo de preferencia, de tal forma que quien un año fue primero a la hora de elegir turno, pasa a ser el último en el año siguiente.

Artículo 21. Situación de I.T. previa al disfrute de vacaciones

Los trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones, previamente establecidas en el calendario laboral de la empresa, por encontrarse ya con anterioridad en situación de I.T., tendrán derecho al disfrute de las mismas siempre que causen alta médica antes de finalizar el año natural, y siempre que la fecha de dicha alta deje margen para el disfrute de éstas en su totalidad o parcialmente, ya que no se podrán acumular al año siguiente.

Esta medida no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecido el cierre por vacaciones en un mes o en un período de treinta días naturales concreto del año.

En todo caso, dicho disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador una vez obtenida dicha alta médica.

Capítulo V. Disposiciones varias

Artículo 22. Compensación por cese voluntario

Aquellos trabajadores que lleven al menos 20 años en la empresa y que causen baja de forma voluntaria en la misma a partir de los 62 años, tendrán derecho a disfrutar de dos meses de vacaciones retribuidas; vacaciones que en el caso de llevar 30 o más años, se elevarán a tres meses.

Artículo 23. Invalidez y defunción

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra a sus trabajadores de las contingencias de muerte, invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, por un importe de 14.000 euros.

Dichas cantidades serán efectivas una vez declaradas oficialmente las contingencias que se citan, y por una sola vez.

Artículo 24. Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad, accidente o riesgo durante el embarazo, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de «Doce meses», aunque el trabajador haya sido sustituido.

Artículo 25. Prendas de trabajo

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

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

Artículo 26. Excedencias

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 46.3 del E.T de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 27. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 48.4 del ET de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal 1.-En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se

distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2.-En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 28. Jubilación parcial

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, de común acuerdo entre trabajador y empresario se podrán pactar jubilaciones parciales y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, siempre y cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

Asimismo se podrá pactar que el porcentaje de la jornada que corresponda de trabajo efectivo, se acumule en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial.

El trabajador deberá remitir a la empresa o empresas la solicitud con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial; debiendo la empresa dar respuesta en un plazo máximo de treinta días.

Artículo 29. Acoso moral y sexual

Las empresas establecerán las bases indispensables y necesarias en orden a no tolerar ningún tipo de conducta de acoso moral y/o sexual en el trabajo.

Acoso Moral.-Sin existir una definición específica de acoso moral, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (FACTS), señala que una posible definición es que “el acoso moral en el trabajo es un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para la salud y la seguridad”.

En esta definición por “comportamiento irracional” se entiende el comportamiento que una persona razonable, teniendo en cuenta todas las

circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza. “comportamiento” incluye las acciones de personas o de un grupo. Un sistema de trabajo puede utilizarse como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar. “Riesgo para la salud y la seguridad” incluye el riesgo para la salud mental o física del empleado.

El acoso moral suele constituir un mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse.

Acoso Sexual.-Al igual que en el caso anterior, la definición del término es importante en cuanto que su formulación determinará tanto las conductas que lo conforman y, por tanto, el rango de comportamientos prohibidos como la magnitud del fenómeno (o número de personas víctimas de acoso sexual).

La Recomendación de las comunidades Europeas 92/131, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

”La conducta de naturaleza sexual basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de trato”.

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Régimen disciplinario.-Tanto el acoso moral, como el sexual, serán tipificados como falta muy grave.

El comité de Empresa o, en su ausencia, los delegados de personal, y la dirección de la Empresa, velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/ra afectada, procurando silenciar su identidad cuando así sea preciso.

Artículo 30. Licencias

a) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida, de hasta un máximo de tres días naturales al año, por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en el caso concurren.

Esta licencia, demostrada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

b) En los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, así como enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de esposa, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de hasta cinco días naturales, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en el caso concurren.

Los derechos en materia permisos retribuidos reconocidos a los cónyuges en este apartado, se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el registro del organismo que compete.

c) Asimismo, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días, sin necesidad de ser justificada. Dicha licencia no podrá ser acumulable a períodos vacacionales y deberá ser solicitada con una antelación de 5 días, al menos.

Esta licencia de dos días desaparecerá automáticamente del convenio, en el supuesto de que se produzca con carácter general y a nivel nacional, una reducción de la jornada.

d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada, previsto en este apartado, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

En este apartado d) se transcribe a efectos informativos lo dispuesto ET. en el artículo 37. 5 y 6 de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

e) Por el tiempo preciso cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico necesariamente en horas coincidentes con su jornada laboral. Licencia que se hace extensible para el acompañamiento de hijos menores de 12 años, y que, en ambos casos, deberá acreditarse con el justificante correspondiente. Esta licencia ha de entenderse tanto para la asistencia a centros de la medicina pública, como de la privada.

Artículo 31. Lactancia

Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, al comienzo o al final de la jornada laboral o de alguno de los turnos de la misma, que habrá de pactarse de mutuo acuerdo con la empresa; no obstante lo cual, la trabajadora o el trabajador, podrán acogerse a la posibilidad de dividir la hora de ausencia al trabajo en dos fracciones de media hora.

Siempre a elección de la trabajadora, esta podrá sustituir el ejercicio del derecho de lactancia tal y como está establecido por la ley, por la acumulación de 20 días al permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 32. Contratación

Compromiso de empleo fijo.-A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece como obligatorio en las empresas del sector un porcentaje mínimo de empleo fijo del 70%.

Para velar por el cumplimiento de este compromiso, a petición de la comisión Paritaria, las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a presentar en el momento que le sea requerida la relación de trabajadores con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos.

Contratos de duración determinada.-A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.b, del Texto Refundido del ET, el contrato eventual tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización del contrato.-Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven, y registrándose en el INEM.

Duración y Prórroga.-La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 30 días, ni superior a doce meses, dentro de un período de dieciséis, contados a partir del momento del contrato inicial. Se limitará a dos el número de contratos a realizar, en su duración máxima, a una misma persona.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

A la finalización del contrato por expiración del tiempo pactado, tanto si este es eventual, como por obra o servicio determinado, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a un día por mes trabajado.

Contrato para la formación.-Su duración mínima será de 6 meses, hasta un máximo de 30 meses, prorrogables de seis en seis meses.

A partir de la entrada en vigor del convenio, la retribución a abonar será el 85% de la categoría para la que se va a formar, durante el primer año de contrato; el 95% durante el segundo año de contrato y el 100% por lo que resta del tercer año de contrato (6 últimos meses).

En lo no dispuesto se estará a lo establecido en el artículo 11º del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a tiempo parcial.-En este tipo de contrato se indicará la categoría profesional y el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes y su distribución.

La jornada de trabajo efectiva mínima semanal será de 24 horas, estableciéndose la máxima en 30 horas. Cuando la jornada sea partida, esta solo se podrá interrumpir una vez. El tramo mas corto de prestación efectiva será de tres horas y media.

En este tipo de contratos no estará permitida la realización de horas extraordinarias.

Los puestos de trabajo de tiempo completo no se cubrirán con esta modalidad contractual.

Se convertirán en contratos a jornada completa aquellos que durante 30 días continuados o de forma alternativa hayan realizado prolongaciones de jornada.

En caso de un aumento del cuadro de personal, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los/las trabajadores/as contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia a la hora de acceder a dicha jornada completa. A tal efecto las empresas publicarán en el tablero de anuncios de cada centro, con quince días de antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida a tiempo completo del centro en cuestión.

En los contratos a tiempo parcial de duración igual o inferior a 4 horas diarias, la jornada laboral será continuada.

En lo no dispuesto se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del E.T.

Artículo 33. Reconocimiento médico

Las empresas afectadas por este convenio facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, un reconocimiento médico anual a través de sus Mutuas Patronales, Seguridad Social o cualquier otra forma que consideren oportuna.

Artículo 34. Tablón de anuncios

Las empresas afectadas por este convenio pondrán a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios para insertar las comunicaciones de interés para los mismos.

Artículo 35. Garantías del comité de empresa

A los miembros del comité de empresa se les amplía en cinco horas al mes el crédito horario establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Realización de inventarios

Los inventarios legalmente establecidos (habitualmente dos) que se realizan con carácter anual en las empresas del sector, deberán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral del trabajador y nunca fuera de ella.

Capítulo VI. Comisión paritaria

Artículo 37. Comisión paritaria

Las partes acuerdan nombrar una comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de las dos centrales sindicales firmantes, en representación de los trabajadores, y cuatro representantes empresariales, para la interpretación de las cláusulas del convenio.

La convocatoria de las reuniones habrá de ser realizada en casos justificados y por escrito dirigido a la otra parte, con doce días de antelación a la fecha de la reunión, detallando el orden del día. La asistencia a dichas reuniones será obligatoria para ambas partes. El acta levantada será firmada en el término de 24 horas, a contar desde la celebración de la reunión.

Disposición Final

Artículo 38. Legislación subsidiaria

En todo lo no previsto en este convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Categorías Profesionales	Año 2009	Año 2010	Año 2011
<i>Grupo I. Personal técnico titulado</i>	-	-	-
Titulado de grado superior	897,70	920,14	945,44
Titulado de grado medio	868,46	890,17	914,65
Ayudante técnico sanitario	858,72	880,19	904,40
<i>Grupo II. Personal mercantil técnico titulado</i>	-	-	-
Director	975,77	1.000,16	1.027,66

Jefe de división	897,70	920,14	945,44
Jefe de personal, de ventas, de compras y encargado general	897,70	920,14	945,44
Jefe de sucursal y supermercado	868,46	890,17	914,65
Jefe de almacén	868,46	890,17	914,65
Jefe de grupo	868,46	890,17	914,65
Jefe de sección mercantil	862,60	884,17	908,48
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador y subastador	862,60	884,17	908,48
Intérprete	811,82	832,12	855,00
<i>Personal mercantil propiamente dicho</i>	-	-	-
Dependiente mayor	868,46	890,17	914,65
Dependiente/e (art. 11)	-	872,13	896,11
Dependiente de 25 años (art. 11)	850,86	-	-
Dependiente de 22 a 25 años (art. 11)	842,02	-	-

Cajera/o (del 1/01/2010 al 31/08/2010) - (art. 11)	-	803,43	-
Cajera/o (desde el 1/09/2010) - (art. 11)	-	872,13	896,11
Viajante	854,78	876,15	900,24
Corredor de plaza	811,82	832,12	855,00
Trabajadores en formación (artículo 32°)	-	-	-
<i>Grupo III. Personal técnico no titulado</i>	-	-	-
Director	975,77	1.000,16	1.027,66
Jefe de división	897,70	920,14	945,44
Jefe administrativo	878,21	900,17	924,92
Secretario	850,86	872,13	896,11
Contable	862,60	884,17	908,48
Jefe de Sección Administrativa	866,48	888,14	912,56

<i>Personal administrativo</i>	-	-	-
Contable, cajero, taquimecanógrafo	862,60	884,17	908,48
Oficial administrativo	850,86	872,13	896,11
Auxiliar administrativo	769,42	788,66	810,35
Auxiliar de caja hasta 24 años (art. 11)	777,73	-	-
Auxiliar de caja de 25 o más años (art. 11)	783,83	-	-
<i>Grupo IV. Personal de Servicios y Actividades Auxiliares</i>	-	-	-
Jefe de sección o servicio	866,47	888,13	912,55
Dibujante	850,57	871,83	895,81
Escaparatista	850,57	871,83	895,81
Ayudante de montaje	676,13	693,03	712,09
Delineante, visitador, rotulista	751,38	770,16	791,34
Cortador	790,40	810,16	832,44

Ayudante de cortador	751,18	769,96	791,13
Jefe de taller	772,03	791,33	813,09
Categorías Profesionales	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Profesional de oficio de 1ª	769,42	788,66	810,35
Profesional de oficio de 2ª	742,11	760,66	781,58
Profesional de oficio de 3ª (hasta la entrada en vigor del convenio - artº 11)	734,31	752,67	-
Capataz	769,42	788,66	810,35
Profesional de oficio ayudante	713,46	731,30	751,41
Mozo especializado	769,42	788,66	810,35
Mozo y telefonista mayor de 18 años	749,89	768,64	789,78
Las mismas categorías, con menos de 18 años, igual que los aspirantes, según edad.	-	-	-
<i>Grupo V. Personal subalterno</i>	-	-	-

Conserje	724,86	742,98	763,41
Cobrador	724,86	742,98	763,41
Personal de limpieza	694,14	711,49	731,06

Vigo, 13 de outubro de 2010.

A xefa territorial, carmen Bianchi Valcarce.