

CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO TÉXTIL DA PROVINCIA DE OURENSE PARA O 2006

Artigo 1.- Ámbito de aplicación.

O presente convenio aféctalles a tódalas empresas dedicadas ó comercio téxtil con centro de traballo na provincia de Ourense, aínda que a súa sede social tivera o seu domicilio noutra distinta, e servirálle-la súa aplicación igualmente ás empresas que durante a vixencia do presente convenio se instalasen na provincia.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

Este convenio aféctalles a tódalas empresas dedicadas ó comercio téxtil e a tódolos traballadores incluídos no ámbito de aplicación territorial deste, salvo os que exerzan funcións do alto consello ou alta dirección.

Artigo 3.-Ámbito territorial.

As disposicións do presente convenio comprenderán a todo o territorio da cidade de Ourense e da súa provincia.

Artigo 4.- Vixencia, duración e denuncia.

O presente convenio terá unha duración dun 1 ano, desde o 1 de xaneiro de 2006 ó 31 de decembro do 2006, e será de aplicación na súa totalidade ata que se asine outro que o substitúa.

O convenio prorrogarase de ano en ano, mentres que calquera das partes non o denuncie con antelación de alomenos tres meses ó termo en que expire a prórroga en curso.

A forma de denuncia será mediante comunicación escrita da parte que inste a negociación, á outra parte na que se fará consta-la representación que ten, así como o ámbito de aplicación do convenio e modificacións que se propoña negociar.

Artigo 5.- Publicidade.

As empresas afectadas por este convenio deberán ter un exemplar deste no centro de traballo para o coñecemento do persoal. Así mesmo as empresas colocarán no taboleiro de anuncios copias dos boletíns de cotización á Seguridade Social, co fin de que os traballadores constaten a súa situación laboral mensualmente.

Artigo 6.- Soldo do convenio.

Os salarios das distintas categorías profesionais do persoal do presente convenio son os que se detallan na táboa salarial que figura como anexo, respectándose para todo o persoal con contrato de traballo ou sen el unha vez cumpridos os 18 anos.

Artigo 7.- Gratificacións extraordinarias.

As empresas deberán aboar tres pagas extraordinarias: unha en xullo, outra en decembro e outra de beneficios, pagadoira entre o 1 de xaneiro e o 31 de marzo. Cada unha estará integrada por unha mensualidade do salario total do convenio e o premio de antigüidade, que será estimado, de se-lo caso, sobre o salario actualizado á data en que sexa pagado, e incluso cos beneficios para aqueles que regulamentariamente o por pacto os teñan recoñecidos de tal maneira que o importe destas ha de ser igual ó das mensualidades ordinarias, constituíndo 15 pagas anuais.

Artigo 8.- Premio de antigüidade.

Os aumentos periódicos por anos de servicio serán cuadrienios na contía do 6% do salario base correspondente á categoría na que estea clasificado o traballador, e que figure neste convenio.

A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá, en ningún caso, supoñer máis do 10% ós 5 anos, do 25%, os 15 anos, do 40% ós 20 anos e do 60%, como máximo ós 25 ou máis anos.

Artigo 9.- Xornada laboral.

A xornada laboral para o 2006 será de 40 horas semanais. Os traballadores terán dereito a día e medio de descanso ininterrompido que comprenderá a tarde do sábado e ó domingo ou ben a mañá do lúns, salvo que por acordo entre empresa e traballador se pacte o disfrute de ese medio día en calquer outro día da semana. Cando a xornada diaria continuada exceda de seis horas, os traballadores disfrutarán de un descanso durante a mesma de 15 minutos.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a dous días e medio laborables e non recuperables, como consecuencia da aplicación do calendario laboral. Estes días fixaranse de común acordo entre a empresa e os traballadores. A falta de acordo, os traballadores terán dereito a goza-los días 3 e 10 de novembro e a tarde do 17 de novembro. O medio día non será acumulable as vacacións, nin os festivos, nin se poderá solicitar coincidindo cos períodos de mais venta para o comercio.

Artigo 10.- Dereitos adquiridos.

Respectaranse os dereitos adquiridos así como as cantidades superiores pactadas a título persoal que teñan establecidas as empresas á entrada en vigor deste convenio.

Artigo 11.- Compensación e absorción.

As melloras do presente convenio serán compensadas e absorbidas ata onde alcance no cómputo anual con aquelas outras que puideran establecerse por disposición legal, que estiveran establecidas pola empresa salvo que expresamente se pacte o contrario.

Artigo 12.- Premio por compensación da antigüidade.

Aqueles traballadores que leven polo menos 10 anos traballando na empresa e causen baixa nela de xeito voluntario a partir dos 64 anos, terán dereito a gozar dun mes de vacacións retribuídas.

O gozo das vacacións retribuídas farase efectivo coa correspondente antelación ó cesamento efectivo da empresa, debendo comunicarlle o traballador fidedignamente a súa decisión de cesar voluntariamente.

A empresa entregarlle un certificado da concesión do mencionado premio de vacacións, acreditativo da solicitude deste por parte do traballador.

Artigo 13.- Dereitos e garantías sindicais.

A) As empresas deben cumprir-la Lei 1/1995, do 24 de marzo, e os acordos nacionais asinados entre ámbalas partes sobre esta materia de forma clara e progresiva. Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente ante o empresario a representación para a que foron elixidos, intervindo en cantas cuestións se presenten en relación coas condicións de traballo e de persoal que representan, formulando reclamacións ante a autoridade laboral, entidades xestoras da Seguridade Social segundo proceda sobre o cumprimento das relativas á seguridade e hixiene no traballo e Seguridade Social. Os comités de empresa recibirán información, que lles será facilitada trimestralmente, alomenos, sobre a situación de produción e vendas da empresa, sobre a súa programación de produción e evolución probable do emprego na empresa, coñece-lo balance de resultados, a memoria, e no caso de revesti-la forma xurídica de sociedade, dos demais documentos que se lle dean a coñecer ós

socios e nas mesmas condicións que a estes. Emitir informe con carácter anterior sobre a reestructuración de cadros de persoal e cadros bancarios.

- B) En tódolos contratos, modificacións e prórrogas destes, poderase incluír xunto coa sinatura do empresario e traballador, a dun representante sindical dos traballadores, entendéndose por estes os membros das seccións sindicais, comité de empresa e delegados de persoal.
- C) A dirección da empresa, no prazo de 1 semana, entregarálle-la copia do contrato ou documento que o modifique ós representantes sindicais dos traballadores.
- D) Cláusula sobre liquidacións- Tódolos recibos de liquidación deberán especificar con claridade, xunto cos demais conceptos endebados ó traballador, os correspondentes atrasos de convenio e os derivados da aplicación das cláusulas de revisión.
- E) As relacións laborais serán prioritariamente de carácter indefinido. Non obstante, cando as circunstancias o esixan, poderán realizarse contratos por tempo determinado, respectando o principio xeral de estabilidade e garantindo en todo caso a estricta causalidade da contratación. Por isto, a empresa notificaralles ós representantes dos traballadores para determinar se as circunstancias específicas xustifican o uso de calquera das modalidades de contratación temporal.

Artigo 14.- Calendario laboral.

Tódalas empresas afectadas polo presente convenio están obrigadas a confeccionar un calendario laboral nos tres primeiros meses do ano.

Artigo 15.- Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais para todo o persoal afectado polo presente convenio. A distribución das mesmas, salvo pacto en contrario, será a seguinte: 15 días disfrutáranse entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, e os 15 días restantes de común acordo entre empresa e traballador.

Artigo 16.- Fomento á contratación.

De conformidade co establecido no artigo 15. 1.b do Estatuto dos traballadores, en prol dunha menor precariedade do emprego que se deriva do actual ciclo económico, o contrato por circunstancias de mercado, ó que se refire o devandito artigo, poderá realizarse cunha duración mínima de 6 meses, e un máximo de 12 meses, ca única excepción dos períodos oficiais de rebaixas, festas do nadal e disfrute de vacacións, nos que dito contrato poderá ter unha duración inferior a 6 meses.

O seu réxime xurídico será equivalente ó do contrato por tempo indefinido en canto ó gozo de beneficios salariais, complementos, etc.

Este contrato sométese a un réxime específico de extinción con esixencia de aviso previo escrito con, alomenos, 15 días de antelación e cunha indemnización de 12 días por ano traballado, entendéndose que esta indemnización corresponde por finalización do contrato ou das súas prórrogas. Se o contrato se rescindira antes de rematar a duración máxima do mesmo, ou de cada unha das súas prórrogas por causa non imputable ó traballador, este terá dereito a percibi-la indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento.

No suposto de non se produci-la extinción ó remate do tempo máximo de duración dos doce meses, se o traballador seguise prestándolle os seus servicios á empresa, o contrato transformárase en indefinido.

Este contrato só poderá realizarse a xornada completa.

As partes asinantes deste convenio comprométese a recomendarlles ós seus afiliados a utilización deste tipo de contrato, sempre que resulte aplicable, en lugar doutras modalidades de contratación temporal que están en vigor actualmente.

Artigo 17.-Contratación fixa.

En prol dunha menor precariedade no emprego, as empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio, terán que ter en cada un dos establecementos que leven, a lo menos tres anos abertos, un mínimo do 40% da plantilla de dito centro con contrato fixo.

Artigo 18.- Contratos formativos.

Os contratos para a formación regulados polo RD 488/1998, realizaránselles a traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 anos. Terán unha duración máxima de 3 anos e mínima de 6 meses, de conformidade co estipulado no artigo 19 do RD 488/1998. No non previsto neste convenio, en relación cos ditos contratos, haberá que averse ó sinalado no devandito real decreto e lexilación vixente.

A retribución será a seguinte:

- No primeiro ano o 75% do salario da categoría do sector.
- No segundo ano o 85% da categoría do sector.
- No terceiro ano o 95% da categoría do sector.

Artigo 19.- Contratos en prácticas.

Os contratos en prácticas regularanse polo preceptuado no RD 488/1998, se ben a retribución dos traballadores contratados non poderá ser inferior ó 70% do salario do convenio para a categoría profesional na que vaia realiza-las prácticas, para o primeiro ano, e o 80% do salario do convenio para a súa categoría profesional, para o segundo ano. No non previsto neste convenio, para esta contratación haberá que averse ó sinalado no devandito RD 488/1998 e lexislación que lle sexa de aplicación.

Artigo 20.

Modifícase o parágrafo 5º do nº 1 do artigo 40 do texto refundido da lei do Estatuto dos traballadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo, que terá a seguinte redacción:

“O traballador que non optara pola extinción do contrato e se mostre desconforme coa decisión empresarial, poderá impugnalas ante a xurisdicción competente. Neste caso o traslado non se levará a cabo ata a resolución xudicial firme sobre este, a sentenza que declare xustificadas ou inxustificadas o traslado. No caso de ser xustificadas o traslado, o traballador incorporárase ó seu novo centro de traballo no prazo máximo de 10 días naturais, contados desde a notificación da sentenza.”

En todo o demais manterase íntegramente o texto do artigo 40 do menciona do texto refundido.

Artigo 21.- Horas extraordinarias.

Queda prohibida a realización de horas extraordinarias que non teñan carácter estrutural.

Terán carácter estrutural as que viñeran esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos que poñan en perigo as instalacións e/ou materias primas almacenadas, as derivadas de avarías que requiran a reparación inmediata, así como as debidas a cambios de tempada, exposicións ou reorganización do almacén.

O resto das horas extraordinarias só terán a consideración de estruturais cando exista acordo expreso cos representantes sindicais. Cando se constate que o número de horas extraordinarias supera a cantidade de 40 horas semanais nunha mesma sección ou servizo da empresa, esta procederá á contratación do número de traballadores necesario para substituí-la realización das ditas horas extraordinarias.

En todo caso, as horas extraordinarias serán compensadas con tempo de descanso a razón de 1,75 horas por hora extraordinaria realizada. O dito tempo de descanso gozarase de común acordo entre a empresa e os traballadores afectados, e unicamente serán remuneradas cando o traballador así o solicite.

A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e totalizarase semanalmente, e entregaráselles unha copia resumo mensual ó traballador e outra ós representantes sindicais dos traballadores.

Artigo 22.- Baixa por IT.

No caso de baixa por accidente de traballo percibirase o 100% do salario correspondente ó traballador en baixa a partir do primeiro día de baixa. No que respecta á enfermidade común ou profesional, o persoal en situación de IT percibirá con cargo á empresa, polo período de 1 ano como máximo, o salario que lle corresponda polo presente convenio, incrementado cos aumentos por anos de servizo.

Artigo 23.- Igualdade no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para tódolos efectos, e non se admitirá discriminación por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, condición social, ideoloxía política, ou crenzas relixiosas, afiliación ou non a un sindicato.

Tampouco poderá haber discriminación por razón de diminucións físicas, psíquicas ou sensoriais, sempre que se estívese en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

Ambas partes conveñen en que son obxectivos importantes para a consecución dunha igualdade de oportunidades sistemática e planificada que:

- Que tanto homes coma mulleres teñan igualdade de oportunidades en canto o emprego, a formación, a promoción e o desenrolo no seu traballo.
- Que tanto mulleres e homes perciban igual remuneración por traballos de igual valor, así como que haxa igualdade en canto as condicións de emprego en calquer outro sentido do mesmo.
- Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais, se orienten de tal modo que sexan axeitadas tanto para as mulleres como para os homes.

Artigo 24.- Réxime disciplinario para o acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto ou a intimidade e/ou contra a liberdade dos traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais, graves ou leves en función da repercusión do feito (*), nos supostos que se leven a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O comité de empresa, a xunta de persoal, a sección sindical ou os representantes dos traballadores/as e a dirección de persoal da empresa, velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a ou procurando silenciar-la súa identidade cando así fora requirido.

(*) Dada a falta de normativa existente, poderá seguirse a descripción de sancións incluídas na Lei de infraccións e sancións na Orde social do 7 de abril de 1988.

Artigo 25.- Protección á maternidade

No caso de maternidade a empresa deberá concede-los permisos de 16 semanas ininterrompidas, ampliábles por parto múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que as seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto, e poderán facer uso destas o pai para o coidado do fillo no caso de falecemento da nai.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ó iniciarse o período de descanso por maternidade poderá optar a que o pai goce de ata catro das últimas semanas de suspensión sempre que sexan ininterrompidas e ó final do citado período, excepto que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo supoña un risco para a saúde.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de 9 meses, a suspensión terá unha duración máxima de 8 semanas, contados a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. Se o fillo é menor de 5 anos e maior de 9 meses, a suspensión terá unha duración máxima de 6 semanas.

No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles podará exercer este dereito.

No non previsto neste convenio haberá que a terse ó sinalado na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promove-la conciliación da vida laboral e familiar.

Artigo 26.- Cláusula de descolgamento.

As empresas afectadas por este convenio só podarán non aplica-lo réxime salarial pactado nel por acordo maioritario da comisión paritaria do convenio e referendo da maioría da totalidade do cadro de persoal de traballadores da empresa, ós que lles é de aplicación o convenio, mediante asemblea legalmente constituída. Ademais o descolgamento do réxime salarial deberá servir para superar unha situación de crise económica da empresa provocada por perdas nos últimos exercicios contables.

A empresa afectada deberá solicitarlle á comisión paritaria a aplicación desta cláusula por escrito, no que conste os datos da empresa, a redución salarial proposta e a duración do descolgue. Así mesmo deberá achega-la documentación que lle sexa solicitada pola comisión paritaria para a resolución da petición, a cal deberá producirse no prazo de 1 mes.

No caso de considerar fundada a solicitude, a comisión paritaria establecerá o nivel retributivo para aplicar na empresa afectada, que en ningún caso lle afectará á estrutura establecida para o salario do convenio.

En todo caso, o beneficio da non aplicación só se estende ata a finalización do período de vixencia establecido para o nivel retributivo vixente no momento da solicitada. Unha vez rematado este, a empresa deberá recupera-lo nivel establecido no convenio seguinte.

Os acordos da comisión paritaria e da asemblea de traballadores reflectiranse nos actas que se rexistrarán no SMAC.

Artigo 27.- Inasistencias retribuídas.

O traballador, tralo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

1. 15 días naturais no caso de matrimonio.
2. 2 días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir: pais, fillos, avós, netos, irmáns, pais políticos, irmáns políticos e netos políticos cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días. Igualmente o traballador terá dereito a dous días no caso de hospitalización de fillos e parentes ata o segundo grao de

- consanguinidade ou afinidade cando por tal motivo o traballador deba facer un desplazamento para o efecto o prazo será de catro días.
3. 1 día e medio por traslado de domicilio habitual.
 4. Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber público e persoal comprendido no exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que averse ó que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á compensación económica.
 5. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido a máis do 20% das horas laborais nun período de 3 meses, a empresa poderá pasar ó traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta lei.
 6. No suposto de que o traballador polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.
 7. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
 8. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
 9. Polo tempo imprescindible para asistir a consulta médica dun facultativo da Seguridade Social, debendo xustificar a visita cun certificado no que conste a hora de entrada e saída ó médico.
 10. As traballadoras por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en unha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ámbolos dous traballen.
 11. Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, alomenos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Artigo 28.- Categoría de Axudante

Unha vez transcorridos 3 anos baixo a categoría de axudante no mesmo centro de traballo, os traballadores pasarán á categoría de dependente sempre que dito centro de traballo conte con máis de 2 traballadores. Naquelas empresas que teñan máis dun centro de traballo, alomenos o 25% dos seus traballadores deberán ter a categoría de dependente.

Disposicións adicionais.

Primeira.- En todo o non previsto por este convenio haberá que averse ó disposto na Ordenanza Laboral para o comercio en xeral en tanto en canto ambas partes non acorden a súa substitución por convenio en caso de que aquela fora derogada, así como as demais disposicións legais vixentes.

Segunda.- As partes asinantes do presente convenio son a Asociación Provincial de Empresarios do Comercio Téxtil de Ourense e as centrais sindicais UXT, CIG, e CCOO. Todo isto de conformidade co previsto na Lei 1/1995, que aprobou o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Terceira.- Establécese unha comisión paritaria para a interpretación e vixilancia do presente convenio, e baseándose na representación que teñen as ditas partes. Esta comisión paritaria estará composta por membros da patronal e sindicatos sinalados na disposición adicional segunda.

Cuarta.- Ámbalas partes fan constar que a táboa salarial que figura como anexo ó presente convenio supón un incremento con respecto á táboa do convenio do ano 2006 dun 4%.

Quinta.- Cláusula de submisión ó AGA.

Ante a importancia que poida ter para a resolución de conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos colectivos (AGA) asinado pola Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais UXT, CC.OO. e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia deste, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formulados.

Disposición final.

Ámbalas partes asinantes do presente convenio acordan mante-las reunións e contactos que foran necesarios para a elaboración e estudo da situación real do sector do comercio textil, que poida permiti-la redacción e sinatura dun convenio de carácter xeral do comercio da provincia de Ourense, e se as condicións obxectivas así o aconsellaran.

ANEXO I. Tabóia salarial 2006

CATEGORÍA	EUROS
Xefe de compras e encargado xeral	918,82
Xefe de sucursal e xefe administrativo	821,38
Xefe de sección mercantil	821,38
Encargado de establecemento	789,45
Viaxante	821,38
Corredor de Plaza	789,45
Dependiente	784,07
Dependiente maior	862,43
Axudante	686,04
Xefe Administrativo	919,19
Xefe de Sección Administrativo	838,08
Contable Cajero	827,24
Oficial Administrativo	784,07
Auxiliar administrativo	705,66
Auxiliar de Caja	784,07
Escaparatista	862,37
Axudante de Montaje	705,66
Persoal de Oficio	705,66
Mozo Especializado	705,66
Mozo	705,66
Telefonista	705,66
Empaquetadora	705,66
Costurera	705,66
Operador Técnico	784,07
Personal de Limpieza	4,91