

 (Disposición Vigente)

Version vigente de: 1/1/2011

Convenio Colectivo Provincial do Comercio Textil de Lugo

Acuerdo de 14 de abril 2014. LEG 2014\1961

Comercio textil. Convenio Colectivo Provincial do Comercio Textil de Lugo**Delegación Provincial Lugo**

BO. Lugo 29 abril 2014, núm. 97, [pág. 1].

Visto o texto do Convenio Colectivo Provincial do Comercio Textil de Lugo, asinado o día 05 de marzo de 2014, pola representación patronal (Asociación Empresarial Textil da Provincia de Lugo) e das centrais sindicais UGT (60%), CCOO (40%) e CIG, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 71 3/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo.

Esta xefatura territorial, acorda:

PRIMEIRO.

Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO.

Disponer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Convenio colectivo provincial do comercio textil de Lugo**I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artigo 1. Ámbito funcional**

O presente Convenio Colectivo afecta e vincula a todas as empresas e traballadores da provincia de Lugo que se atopen encadradas no sector do comercio textil, ao través da Agrupación Provincial da dita actividade.

Artigo 2. Ámbito territorial

As disposicións deste Convenio comprenderán a todo o territorio de Lugo e a súa provincia.

Artigo 3. Ámbito persoal

Quedan sometidos ás estipulacións deste Convenio, todas as empresas e traballadores

que se adiquen á actividade de comercio textil, quedando excluído o persoal especificado no Estatuto dos Traballadores cun contrato que non sexa constitutivo dunha relación laboral de traballo.

Artigo 4. Vixencia e duración

A vixencia deste Convenio Colectivo de Traballo será dende o 1 de xaneiro de 2011 ao 31 de decembro de 2015, independentemente da súa publicación no BOP.

II.- DENUNCIA. COMISIÓN PARITARIA. CONDICIÓN MAIS BENEFICIOSAS. NORMAS DE SUBSIDIARIA APLICACIÓN E PUBLICIDADE

Artigo 5. Denuncia e rescisión

Cunha antelación mínima de 30 días á data de remate do Convenio deberá ser este denunciado por calquera das partes. Denunciado o Convenio e unha vez rematada a duración pactada, o Convenio quedará prorrogado no seu conxunto por termo de como máximo catro anualidades.

A ausencia de denuncia deste Convenio significará en todo caso a prórroga do mesmo no seu conxunto por termo dun ano.

Artigo 6. Comisión paritaria

Para interpretar o contido deste Convenio, vixiar o seu cumprimento e exercer funcións de arbitraje nos problemas ou cuestións suscitados como consecuencia da aplicación do mesmo, constitúese unha Comisión Mixta Paritaria entre as partes asinantes deste Convenio, que estará formada por 5 representantes da Asociación de Empresarios asinante, 3 de UGT, 1 de CCOO e 1 de CIG, igualmente asinantes. Caso de que non se chegase a un acordo na dita Comisión, ámbalas dúas partes somátense á competencia do Servicio de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC), Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA) e xurisdicción competente.

Artigo 7. Condicións máis beneficiosas

Todas as melloras contidas neste Convenio teñen o carácter de mínimas, dentro das condicións pactadas. Se respetarán as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas cas aquí pactadas, manténdose as «ad personam» en canto excedan das pactadas no cómputo anual.

Artigo 8. Normas de subsidiaria aplicación

En todo o non previsto no presente Convenio rexerá subsidiariamente o establecido na normativa laboral vixente e de aplicación.

Artigo 9. Publicidade

As empresas expoñerán nos seus centros de traballo un exemplar deste Convenio para consulta e coñecemento dos traballadores afectados polo mesmo.

III.- RETRIBUCIÓNS

Artigo 10. Salario base

Comprende, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2013 ata o 31 de decembro de 2013, as retribucións que figuran no Anexo I do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento salarial do 0,4% sobre a última táboa publicada do Convenio previamente actualizada nun 1,5%.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2014, comprende as retribucións que figuran no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento salarial do 0,5% sobre a táboa salarial do ano 2013.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2015, comprende as retribucións que figuran no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento salarial do 0,7% sobre a táboa salarial do ano 2014.

Artigo 11. Gratificacións regulamentarias

A contía das gratificacións de 25 de xullo e de nadal, serán dunha mensualidade, cada unha, dos salarios deste Convenio, comprendido o salario base das táboas anexas e a antigüidade.

Artigo 12. Paga de marzo

Abonarase polas empresas unha terceira paga extraordinaria dunha mensualidade do salario base das táboas anexas e a antigüidade e, en todo caso, haberá de liquidarse, a de cada ano, dentro do primeiro trimestre do ano seguinte.

Artigo 13. Sobresoldo de desgaste de vestiario

Coa finalidade de reponer o deterioro que poida experimentar o traballador nas súas prendas de roupa polo exercicio das súas funcións, establécese un sobresoldo de desgaste de vestiario mensual no importe que, para cada ano, figura nas táboas salariais anexas segundo categorías profesionais, ca excepción dos traballadores menores de 18 anos, que percibirán a metade da contía anteriormente citada.

O sobresoldo de desgaste de vestiario se devengará nas doce mensualidades por cada anualidade, sin incluílo nas pagas extraordinarias regulamentarias e de marzo.

Artigo 14. Horas extraordinarias

As horas extraordinarias serán aboadas cun 50% de incremento sobre a hora ordinaria ou ben serán compensadas con períodos de descanso na mesma proporción. No días de festas especiais de decembro, xaneiro, xullo,... poderá prolongarse a xornada no tempo suficiente, que será calificado como horas extraordinarias e compensadas segundo o previsto neste artigo.

Artigo 15. Antigüidade

A antigüidade consistirá no devengo de cuatrienios do 6% cada un, aplicable sobre os

salarios base das táboas anexas deste Convenio.

Artigo 16. Axudas de custo

Todo traballador con dereito a axuda de custo percibirá, a partires da dada da publicación do presente Convenio no BOP, 40,00 euros por axuda de custo completa e 9,00 euros por media axuda, ou ben gastos a xustificar a elección da empresa.

Artigo 17. Quilometraxe

O traballador que por necesidade do servizo teña que desprazarse fora do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular percibirá por este concepto a cantidade/quilómetro que, en cada momento, estea exenta de cotización á Seguridade Social (á data de sinatura do convenio, 0,19 euros/quilómetro).

Artigo 18. Liquidación por cese

1.– Cando o traballador cause baixa na empresa se lle aboará o importe da liquidación de salarios que legalmente lle corresponda, incluído o importe das gratificacións extraordinarias e o de vacacións en proporción ao tempo traballado dende que se devengou a correspondente gratificación ou se disfrutaron as oportunas vacacións.

2.– As empresas aboarán, para premiar a constancia no traballo, ao traballador que, tendo quince anos de antigüedad na empresa a data 1 de xaneiro de 2001, cause baixa na mesma, as seguintes cantidades en concepto de premio de constancia: o importe de dúas mensualidades completas das súas retribucións vixentes á data da baixa polo mínimo de quince anos de servizo na empresa, incrementadas en dúas mensualidades máis por cada dez anos de servizos que excedan dos quince primeiros.

Exclúese o cobro das cantidades anteriores nos seguintes supostos: extinción por falecemento do traballador ou empresario, por invalidez ou xubilación do empresario, despidos procedentes e aquelas extincións nas que o traballador teña dereito ao cobro de indemnizacións previstas no Estatuto dos Traballadores.

As empresas poderán aboar o premio de constancia fraccionado en tantas mensualidades como o número de mensualidades de salarios a ter en conta para o cálculo do importe do premio.

Artigo 19. Retribucións dos traballadores para a formación

O salario base para os traballadores contratados baixo a modalidade contractual de Contrato para a Formación será, durante os dous anos de vixencia do contrato, o seguinte:

No primeiro ano de vixencia do contrato, o 80% do salario base da categoría correspondente según convenio.

No segundo ano de vixencia do contrato, o 85% do salario base da categoría correspondente según convenio.

Artigo 20. Cláusula de desvinculación salarial

As empresas afectadas polo presente convenio, só poderán deixar de aplicar o réxime salarial pactado no mesmo por acordo maioritario da comisión paritaria do mesmo, e sempre ca finalidade de superar unha situación de crise económica da empresa provocada por perdas no derradeiros exercicios contables. A empresa afectada deberá presentar solicitude por escrito á comisión paritaria para aplicar esta cláusula, acreditando debidamente as perdas reais sufridas pola empresa ao medio de contabilidade dos resultados dos tres derradeiros exercicios contables, e presentand asimismo a redución salarial proposta e a duración prevista da desvinculación. A empresa afectada deberá presentar ademáis a documentación que lle requira a comisión paritaria aos efectos de decidir sobre a aplicación da cláusula de desvinculación.

No caso de considerar debidamente fundamentada a solicitude, a comisión paritaria acordará o nivel retributivo aplicable á empresa afectada, así como o período de duración da desvinculación salarial aprobada.

IV.- TEMPO DE TRABAJO

Artigo 21. Xornada de traballo

A xornada de traballo máxima legal para o persoal comprendido no presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanais de traballo efectivo.

A regulación legal en materia de apertura de establecementos comerciais e liberdade horaria non suporá modificación da xornada máxima de traballo prevista no Convenio habendo de respetarse en todo caso os descansos mínimos previstos na normativa laboral e no presente convenio.

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de 6 horas, o traballador terá dereito a un descanso de 15 minutos. Este período de descanso se considerará tempo de traballo efectivo.

Artigo 22. Descanso semanal

Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata 14 días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de 18 anos será, como mínimo, de 2 días ininterrompidos.

No caso de que por necesidades do sector sexa necesario traballar en domingos ou festivos, se compensará ao traballador a partires da publicación do presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a elección da empresa, ben coa cantidade que se establece no presente artigo como plus de domingos e festivos, ben cun descanso de día e medio por domingo ou festivo traballado a tempo completo, a maiores do descanso mínimo semanal previsto no parágrafo anterior.

O importe do plus de domingos e festivos para o ano 2014, a partires da publicación do Convenio, queda fixado en 21,50€, e para o ano 2015 en 22,00€.

Non obstante o anterior, os importes do plus de domingos e festivos previstos no parágrafo anterior se verán incrementados en 10€ para os domingos e festivos traballados por enriba no número de domingos e festivos de apertura autorizada pola Comunidade Autónoma de Galicia para os establecementos comerciais, debendo aboarse dito recargo unha vez

alcanzado o límite sinalado aínda que a empresa estea incluída nos establecementos comerciais con liberdade horaria.

En todo caso as empresas darán a coñecer aos traballadores a necesidade de prestar servizo en domingo ou festivo cun mes de antelación.

Artigo 23. Vacacións

O persoal comprendido neste Convenio gozará dun período anual de vacacións de 30 días, preferentemente entre os meses de xuño e setembro. No caso de desacordo á hora de fixar a data de disfrute das vacacións, resolverá a xurisdicción do social por un procedemento preferente e sumario. A decisión judicial non poderá ser obxecto de recurso.

Con carácter xeral o disfrute das vacacións poderá fraccionarse nun máximo de dous períodos, salvo que medie mutuo acordo entre empresa e traballador en orde a un fraccionamento maior ou concurran causas organizativas, que en todo caso se haberán de motivar, que xustifiquen dito maior fraccionamento.

Artigo 24. Licencias retribuídas

O traballador poderá ausentarse do traballo, previo aviso e xustificación, con dereito a remuneración salvo no caso de que expresamente se regule a non remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) No caso de falecemento de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias o prazo será de catro días

b) No caso de accidente ou enfermidade grave, debidamente acreditada, de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias, o prazo será de catro días.

c) No caso de hospitalización de parentes de primeiro e segundo grao: dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias o prazo será de catro días. Esta licenza poderá disfrutarse en calquera momento durante a hospitalización do familiar, incluso de xeito fraccionado.

d) No caso de matrimonio do traballador: quince días naturais.

e) No caso de nacemento de fillo: dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias o prazo será de catro días.

f) No caso de matrimonio de parentes de primeiro grao: un día, que necesariamente terá que ser o da celebración do matrimonio.

g) No caso de bautizo ou comunión dun fillo: un día, que necesariamente terá que ser o da celebración do bautizo ou comunión.

h) No caso de traslado de domicilio habitual: un día.

i) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público e persoal, incluído o exercicio do sufragio activo.

j) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

k) Os traballadores por lactancia dun fillo menor de nove meses teñen dereito a unha hora de ausencia do traballo que poden dividir en dous fraccións ou a unha redución da súa xornada en media hora ca mesma finalidade. Este dereito poderá ser substituído por acumulación a xornadas completas se media acordo entre a empresa e o traballador.

l) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

m) Un día por asuntos propios retribuído non acumulable ás vacacións, e sempre tendo en conta que esta licenza retribuída non poderá ser disfrutada no transcurso da temporada de rebaixas, campaña de Nadal-Reis, ou as festas locais de San Froilán. Asimesmo, esta licenza non poderá ser disfrutada facendoa coincidir no medio de dous festivos ao obxecto de formar un ponte vacacional. Nas mesmas condicións xa sinaladas, un día por asuntos propios non retribuído.

n) Con fin de atender necesidades excepcionais, un permiso non retribuído de 15 días non fraccionable que, salvo pacto en contrario, non se poderá acumular a vacacións ou festivos nin disfrutarse nas temporadas de rebaixas, campaña de Nadal-Reis e festas locais de San Froilán. Dado o seu carácter excepcional, este permiso requirirá dun preaviso dun mes de antelación; non poderá ser disfrutado polo mesmo traballador en dous anualidades consecutivas; e non poderá ser disfrutado simultaneamente por máis dun traballador da empresa.

o) No caso de ter que asistir a consulta médica, ou ben acompañar a un fillo menor de 9 ano ao médico, polo tempo indispensable para acudir a dita consulta, e sempre que se acredite debidamente con certificado médico.

p) No caso de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o pai ou a nai, terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora.

Asimesmo terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de 2 horas, con a diminución proporcional do salario.

q) Quen por razón de garda legal teña a seu coidado directo a algún menor de 12 anos ou a unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, a lo menos, un octavo e un máximo da metade da duración de aquela. Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída. Se dous ou máis traballadores da empresa serrasen este mesmo dereito polo mesmo suxeto causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

r) A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactancia e da redución da xornada, previstos nos apartados i), m) e n) corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria.

O traballador deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación, a data no que se reincorporará á súa xornada ordinaria. As discrepancias xurxidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de disfrute previstos nos apartados i), m) e n) serán resueltas pola xurisdicción competente.

s) A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección e o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario, ou á reordenación do tempo de traballo, ao través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outros xeitos de ordeación do tempo de traballo que se empreguen na empresa.

En todo caso o traballador terá dereito a aquelas outras licencias que resulten de aplicación en función do disposto na normativa laboral vixente.

Artigo 25. Lei de igualdade-conciliación vida familiar e laboral

Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral se recoñecerán aos traballadores e traballadoras do sector, de xeito que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.

O permiso e a prestación por maternidade se concederán no termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

Para contribuir a un reparto máis equilibrado das responsabilidades familiares, se recoñece aos pais o dereito a un permiso e unha prestación por paternidade, no termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

Artigo 26. Excedencias

O traballador que teña unha antigüidade de a lo menos un ano na empresa, segundo o disposto no artigo 46.2 do [ET \(RCL 1995, 997\)](#) , terá a posibilidade de situarse en situación de excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non superior a cinco anos, sempre cumprindo os requisitos e de acordo aos termos establecidos no citado precepto e outra legislación aplicable.

Asimesmo, os traballadores terán dereito a un periodo de excedencia non superior a dous anos, para atender o coidado de familiares ata o segundo grado por consanguinidade ou afinidade, sempre cumprindo os requisitos e de acordo aos termos establecidos no artigo 46.3 do ET e demais legislación aplicable.

V.- PRESTACIÓNS SOCIAIS

Artigo 27. Póliza de seguros

As empresas subscribirán, a favor dos seus traballadores, unha póliza de seguros por importe de 1 8.000 euros que cubra, en caso de accidente de traballo, os riscos de morte e invalidez permanente nos graos de total, absoluta e grande invalidez.

Artigo 28. Plan de xubilacións parciais

28.1. – Ao amparo do previsto no artigo 8 do Real Decreto-Lei 5/2013, de 15 de marzo, se

establece un Plan de Xubilacións Parciais para os traballadores e traballadoras incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio nados ata o 31 de decembro de 1957, cuíñas condicións de incorporación á xubilación parcial serán as vixentes con anterioridade á entrada en vigor da Lei 27/2011 –regulación anterior ao 1 de xaneiro de 2013-coa simultánea celebración dun contrato de relevo.

28.2. – De conformidade con lo establecido no artigo 86.1 do Estatuto dos Traballadores, que posibilita que as partes negociadoras dos convenios colectivos establezan a duración dos convenios podendo pactarse distintos periodos de vixencia para cada materia, o Plan de Xubilacións Parciais previsto no presente artigo terá vixencia dende a súa sinatura, que tivo lugar o 27 de marzo de 2013, ata o 31 de decembro de 2018 inclusive, salvo que con anterioridade teña lugar modificación legal que afecte a súa regulación ou modificación da regulación prevista no presente Convenio.

28.3. – Para acceder á xubilación parcial conforme ao presente Plan de Xubilacións Parciais, o traballador ou traballadora interesada deberá dirixir a oportuna solicitude á dirección da empresa cunha antelación mínima de tres meses á data na que pretenda acceder á xubilación parcial.

A empresa receptora da solicitude, tras estudar de buena fe a solicitude con a vista posta nun acordo, tendo en conta a situación da empresa nese momento, en caso de considerar pertinente a solicitude acordará co traballador o acceso á situación de xubilación parcial de conformidade co presente Plan de Xubilacións Parciais.

28.4. – Con carácter xeral o acceso á xubilación parcial ao amparo do presente Plan haberá de ter lugar ca redución máxima da xornada que permite a normativa vixente con anterioridade á entrada en vigor da Lei 27/2011 [75%] salvo que medie acordo entre empresa e traballador en orde á aplicación dun porcentaxe menor ou maior de redución de xornada, dentro dos límites permitidos por tal normativa.

28.5. – Con carácter xeral a parte da xornada que subsista para o traballador parcialmente xubilado ao amparo do presente Plan se acumulará anualmente a xornadas completas, sexa nun único prazo ou en varios prazos temporais, salvo que medie acordo entre empresa e traballador en outro senso.

28.6. – O traballador xubilado parcialmente percibirá a parte proporcional do salario que corresponda en función á xornada traballada, remuneración que percibirá de xeito mensual con independencia da acumulación da xornada en xornadas completas.

28.7. – O traballador xubilado parcialmente ao amparo do presente Plan está obrigado a solicitar a xubilación ordinaria ao cumprir a idade de xubilación ordinaria prevista no art. 161.1.a) e na Disposición Transitoria Vixésima da Lei Xeral da Seguridade Social, data na que quedará extinguida a súa relación contractual ca empresa pasando a situación de xubilado total a todos os efectos.

Artigo 29. Incapacidade temporal

As empresas completarán as prestacións con cargo á Seguridade Social, ata o 100% do salario do Convenio, nos casos e ca duración que se indica a continuación:

1) No suposto de que a situación de I.T. sexa a consecuencia de accidente de traballo ou enfermidade profesional, aboándose o complemento mentres dure a situación de I.T.

2) No suposto de que a situación de I.T. sexa consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral o complemento aboarase unicamente cando se produza a hospitalización do traballador e mentras dure a situación de IT.

VI.– COMISIONS

Artigo 30. Comisión de seguridade e hixiene

As partes asinantes acordan constituir unha Comisión Provincial Sectorial de Seguridade e Hixiene no Traballo, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do Convenio e un número de representantes da Asociación Empresarial Textil igual ao total das Centrais Sindicais.

As funcións básicas da Comisión de Seguridade e Hixiene terá como obxectivos prioritarios:

1. –Promover a observación das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.
2. –Prestar asesoramento ós empresarios e traballadores para evitar e/ou reducir os riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores.
3. –Dar a coñecer as normas e procedementos que en materia de Seguridade e Hixiene dichten os Organismos especializados nesta materia.
4. –Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se realicen aos traballadores deste sector.
5. –Cantas outras funcións a Comisión se atribúa orientadas ao desenvolvemento e mellora da Seguridade Social e Hixiene no traballo, no sector, e na provincia de Lugo.

Artigo 31. Comisión de formación

As partes sinatarias acordan constituir unha Comisión Paritaria Sectorial Provincial de Formación Profesional, integrada por 1 representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do convenio e un número de representantes da Asociación Empresarial Textil igual ao número total de representantes das Centrais Sindicais.

Serán funcións desta Comisión:

- Requerir das Administracións Autonómica e Central competentes o recoñecemento desta Comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten ao sector de comercio téxtil, coa finalidade de colaborar tanto nos que estean en marcha como nos que se poidan programar no futuro.
- Elaborar estudos sobre necesidades e requerimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación da mesma, tanto ocupacional como reglada.
- Elaborar os planes formativos necesarios para acadar a homologación das cualificacións profesionais de traballadores técnicos, administrativos e manuais cos seus equivalentes na

Unión Europea.

– Cantas outras funcións a Comisión se atribúa orientadas ao desenvolvemento e a mellora da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

VII.– OUTRAS MATERIAS

Artigo 32. Revisión de categorías profesionais.– mozo e mozo especializado

O mozo que teña unha antigüidade de 5 anos nesta categoría pasará á categoría de mozo especializado, sempre que non exista xa persoal con esta categoría na empresa e que a persoa aspirante cumpra o perfil, cualificación e aptitudes precisas para desempeñar este posto. En calquera caso, a aplicación do salario correspondente á categoría superior se efectuará dende o momento no que se produza o ascenso efectivo, sen que teña efectos retroactivos.

Artigo 33. Dereitos sindicais

As empresas poñerán a disposición dos Comités de Empresa ou Delegados de Persoal o oportuno taboleiro de anuncios para o seu uso, sen perxuízo de poder mantelo para outros usos nos que así se autorizaran.

As empresas poderán deducir ao través das nóminas as cotas correspondentes aos afiliados ás Centrais Sindicais asinantes do presente Convenio naqueles supostos nos que os interesados o solicitasen por escrito á Dirección da Empresa, indicando o número de conta corrente do sindicato á que desexan se lles transfira o importe da referida cota.

Artigo 34. Modalidades de contratación

Os contratos de duración determinada previstos no Artigo 15.1.b) do Real Decreto Legislativo 1/1995 polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaioito meses. Caso de que se concerten tales contratacións por un prazo inferior a doce meses, poderán ser prorrogados mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poda exceder de dito límite máximo.

Artigo 35. Contratos a tempo parcial

Os traballadores e traballadoras con contrato a tempo parcial terán os mesmos dereitos que os traballadores contratados a tempo completo, se ben as percepcións económicas se aboarán en proporción á xornada de traballo.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ñas empresas de a lo menos dez traballadores os contratos a tempo parcial se rexirán polo seguinte:

a) No caso de formalización de contratos a tempo parcial con xornada inferior a 30 horas semanais, a regra xeral será a xornada continuada, salvo mutuo acordo entre a empresa e o traballador noutro senso e salvo que, polo número de días de prestación de servizos, a concreción horaria do contrato a tempo parcial supoña a realización de xornadas diarias de traballo similares ás dos traballadores contratados a tempo completo.

b) Cando se amplíe a xornada de traballo nun centro de traballo ou se produzan vacantes, terán dereito ao incremento da xornada laboral, antes de novas contratacións, os traballadores que presten servizos a tempo parcial e estean interesados na ampliación. Para o caso de haber varios traballadores interesados se seguirá o seguinte orde de preferencia:

- 1) Traballadores do centro que sufriran reducións de xornada nos cinco anos anteriores.
- 2) Traballadores do centro con maior antigüidade na empresa.

Caberán excepcións ao réxime previsto no presente apartado cando existan razóns organizativas ou productivas justificadas.

c) Aos efectos de facilitar que os traballadores a xornada parcial que presten servizos nun centro de traballo no que se amplíe a xornada vexan incrementada a súa xornada laboral, a empresa non terá que recoñecer con respecto á nova xornada ampliada e, polo tanto, aboar, a antigüidade que os traballadores tiveran recoñecida polo resto da xornada.

Artigo 36. Prohibición de discriminación

Dentro das empresas os traballadores e traballadoras non poderán ser discriminados por razóns étnicas, de ideoloxía, sexo, afiliación política ou sindical.

Se respetará o principio de igualdade de acceso a tódos os postos de traballo da empresa tanto para homes como para mulleres sen discriminación algunha.

Así, as empresas están obrigadas a respetar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos representantes legais dos traballadores no xeito que se determine na legislación laboral.

Artigo 37. Equiparación de parellas de feito

As parellas de feito que figuren inscritas no correspondente Rexistro Oficial gozarán de todos os dereitos que lles correspondan en virtude do presente convenio, equiparándose a súa situación á dos cónxuxes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA. Abono de atrasos

Os atrasos aos que haxa lugar como consecuencia da publicación do presente Convenio, haberán de aboarse aos traballadores no prazo de seis meses a contar dende a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

ANEXO I. Táboa salarial 2013 convenio colectivo de comercio textil de Lugo

Vixencia: dende o 01/01/2013 ao 31/12/2013

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo Base	Plus Desgaste Vestuario	Soldo Mes	Retribución Anual
GRUPO I: PERSOAL				

TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grao Superior	1.170,00	81,81	1.251,81	18.531,72
Titulado Grao Medio	994,39	79,68	1.074,07	15.872,01
Axudante Técnico Sanitario	877,29	78,24	955,53	14.098,23
GRUPO II: PERSOAL MERCANTIL TÉCNICO NON TITULADO				
Director	1.287,18	83,30	1.370,48	20.307,30
Xefe de División	1.140,65	81,49	1.222,14	18.087,63
Xefe de Persoal	1.111,76	81,11	1.192,87	17.649,72
Xefe de Compras	1.111,76	81,11	1.192,87	17.649,72
Encargado Xeral	1.111,76	81,11	1.192,87	17.649,72
Xefe de Sucursal e Super	994,39	79,68	1.074,07	15.872,01
Xefe de Almacén	994,39	79,68	1.074,07	15.872,01
Xefe de Grupo	935,79	78,95	1.014,74	14.984,25
Xefe de Sección Mercantil	859,63	78,01	937,64	13.830,57
Encargado Establecemento Subasta	847,92	77,85	925,77	13.653,00
Xefe de Ventas	1.111,56	81,11	1.192,67	17.646,72
PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO				
Viaxante	859,63	78,01	937,64	13.830,57
Corredor de Praza	847,92	77,85	925,77	13.653,00
Dependente	818,62	77,51	896,13	13.209,42
Dependente Maior	899,22	78,53	977,75	14.430,66
Axudante	752,16	76,72	828,88	12.203,04
Traballador para	% do salario	73,13		

a formación	base fixado no convenio segundo categoría				
GRUPO III: PERSOAL TÉCNICO NON TITULADO					
Director	1.287,18	83,30	1.370,48	20.307,30	
Xefe de División	1.140,65	81,49	1.222,14	18.087,63	
Xefe de Administración	1.029,52	80,10	1.109,62	16.404,00	
Secretario	830,45	77,64	908,09	13.388,43	
Xefe de Sección Administrativa	959,14	79,26	1.038,40	15.338,22	
PERSOAL ADMINISTRATIVO					
Contable, Caixeiro, Taquimecanógrafo, Idiomas, etc.	859,63	78,01	937,64	13.830,57	
Oficial Administrativo e Operador de Máquinas Contables	818,62	77,51	896,13	13.209,42	
Auxiliar Administrativo e Perforista	752,18	76,72	828,90	12.203,34	
Auxiliar de Caixa	752,18	76,72	828,90	12.203,34	
Auxiliar Maior de Caixa	807,91	77,37	885,28	13.047,09	
GRUPO IV: PERSOAL DE SERVICIOS E ACTIVIDADES AUXILIARES					
Xefe de Sección de Servicios	934,67	78,96	1.013,63	14.967,57	
Debuxante	994,39	79,68	1.074,07	15.872,01	
Escaparatista	818,62	77,51	896,13	13.209,42	
Axudante de Montaxe	752,18	76,72	828,90	12.203,34	
Delineante	760,09	76,81	836,90	12.323,07	

Visitador	760,09	76,81	836,90	12.323,07
Rotulista	760,09	76,81	836,90	12.323,07
Cortador	848,38	77,85	926,23	13.659,90
Axudante Cortador	752,18	76,72	828,90	12.203,34
Xefe de Taller	757,50	76,75	834,25	12.283,50
Persoal de Oficio de 1ª	801,08	77,31	878,39	12.943,92
Persoal de Oficio de 2ª	779,08	77,02	856,10	12.610,44
Persoal de Oficio de 3ª	769,29	76,90	846,19	12.462,15
Mozo Especializado	762,48	76,82	839,30	12.359,04
Mozo	752,18	76,72	828,90	12.203,34
Empaquetadora	752,18	76,72	828,90	12.203,34
GRUPO V: PERSOAL SUBALTERNO				
Conserxe	752,18	76,72	828,90	12.203,34
Cobrador	752,18	76,72	828,90	12.203,34
Vixiante, Serenó, Ordeanza, Porteiro	752,18	76,72	828,90	12.203,34
Persoal de Limpeza	3,50	-	-	-

ANEXO II. Táboa salarial 2014

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LUGO

Vixencia: dende o 01/01/2014 ao 31/12/2014

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo Base	Plus Desgaste Vestuario	Soldo Mes	Retribución Anual
GRUPO I: PERSOAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grao Superior	1.175,85	82,22	1.258,07	18.624,39
Titulado Grao Medio	999,36	80,08	1.079,44	15.951,36

Axudante Técnico Sanitario	881,68	78,63	960,31	14.168,76
GRUPO II: PERSOAL MERCANTIL TÉCNICO NON TITULADO				
Director	1.293,62	83,72	1.377,34	20.408,94
Xefe de División	1.146,35	81,90	1.228,25	18.178,05
Xefe de Persoal	1.117,32	81,52	1.198,84	17.738,04
Xefe de Compras	1.117,32	81,52	1.198,84	17.738,04
Encargado Xeral	1.117,32	81,52	1.198,84	17.738,04
Xefe de Sucursal e Super	999,36	80,08	1.079,44	15.951,36
Xefe de Almacén	999,36	80,08	1.079,44	15.951,36
Xefe de Grupo	940,47	79,34	1.019,81	15.059,13
Xefe de Sección Mercantil	863,93	78,40	942,33	13.899,75
Encargado Establecemento Subasta	852,16	78,24	930,40	13.721,28
Xefe de Ventas	1.117,12	81,52	1.198,64	17.735,04
PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO				
Viaxante	863,93	78,40	942,33	13.899,75
Corredor de Praza	852,16	78,24	930,40	13.721,28
Dependente	822,71	77,90	900,61	13.275,45
Dependente Maior	903,72	78,92	982,64	14.502,84
Axudante	755,92	77,10	833,02	12.264,00
Traballador para a formación	% do salario base fixado no convenio segundo categoría	73,50		
GRUPO III: PERSOAL				

TÉCNICO NON TITULADO				
Director	1.293,62	83,72	1.377,34	20.408,94
Xefe de División	1.146,35	81,90	1.228,25	18.178,05
Xefe de Administración	1.034,67	80,50	1.115,17	16.486,05
Secretario	834,60	78,03	912,63	13.455,36
Xefe de Sección Administrativa	963,94	79,66	1.043,60	15.415,02
PERSOAL ADMINISTRATIVO				
Contable, Caixeiro, Taquimecanógrafo, Idiomas, etc.	863,93	78,40	942,33	13.899,75
Oficial Administrativo e Operador de Máquinas Contables	822,71	77,90	900,61	13.275,45
Auxiliar Administrativo e Perforista	755,94	77,10	833,04	12.264,30
Auxiliar de Caixa	755,94	77,10	833,04	12.264,30
Auxiliar Maior de Caixa	811,95	77,76	889,71	13.112,37
GRUPO IV: PERSOAL DE SERVICIOS E ACTIVIDADES AUXILIARES				
Xefe de Sección de Servicios	939,34	79,35	1.018,69	15.042,30
Debuxante	999,36	80,08	1.079,44	15.951,36
Escaparatista	822,71	77,90	900,61	13.275,45
Axudante de Montaxe	755,94	77,10	833,04	12.264,30
Delineante	763,89	77,19	841,08	12.384,63
Visitador	763,89	77,19	841,08	12.384,63
Rotulista	763,89	77,19	841,08	12.384,63
Cortador	852,62	78,24	930,86	13.728,18
Axudante Cortador	755,94	77,10	833,04	12.264,30
Xefe de Taller	761,29	77,13	838,42	12.344,91

Persoal de Oficio de 1ª	805,09	77,70	882,79	13.008,75
Persoal de Oficio de 2ª	782,98	77,41	860,39	12.673,62
Persoal de Oficio de 3ª	773,14	77,28	850,42	12.524,46
Mozo Especializado	766,29	77,20	843,49	12.420,75
Mozo	755,94	77,10	833,04	12.264,30
Empaquetadora	755,94	77,10	833,04	12.264,30
GRUPO V: PERSOAL SUBALTERNO				
Conserxe	755,94	77,10	833,04	12.264,30
Cobrador	755,94	77,10	833,04	12.264,30
Vixiante, Serenos, Ordeanza, Porteiro	755,94	77,10	833,04	12.264,30
Persoal de Limpeza	3,52	-	-	-

ANEXO III. Táboa salarial 2015

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LUGO

Vixencia: dende o 01/01/2015 ao 31/12/2015

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo Base	Plus Desgaste Vestuario	Soldo Mes	Retribución Anual
GRUPO I: PERSOAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grao Superior	1.184,08	82,80	1.266,88	18.754,80
Titulado Grao Medio	1.006,36	80,64	1.087,00	16.063,08
Axudante Técnico Sanitario	887,85	79,18	967,03	14.267,91
GRUPO II: PERSOAL MERCANTIL TÉCNICO NON				

TITULADO				
Director	1.302,68	84,31	1.386,99	20.551,92
Xefe de División	1.154,37	82,47	1.236,84	18.305,19
Xefe de Persoal	1.125,14	82,09	1.207,23	17.862,18
Xefe de Compras	1.125,14	82,09	1.207,23	17.862,18
Encargado Xeral	1.125,14	82,09	1.207,23	17.862,18
Xefe de Sucursal e Super	1.006,36	80,64	1.087,00	16.063,08
Xefe de Almacén	1.006,36	80,64	1.087,00	16.063,08
Xefe de Grupo	947,05	79,90	1.026,95	15.164,55
Xefe de Sección Mercantil	869,98	78,95	948,93	13.997,10
Encargado Establecemento Subasta	858,13	78,79	936,92	13.817,43
Xefe de Ventas	1.124,94	82,09	1.207,03	17.859,18
PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO				
Viaxante	869,98	78,95	948,93	13.997,10
Corredor de Praza	858,13	78,79	936,92	13.817,43
Dependente	828,47	78,45	906,92	13.368,45
Dependente Maior	903,72	79,47	989,52	14.604,39
Axudante	755,92	77,64	838,85	12.349,83
Traballador para a formación	% do salario base fixado no convenio segundo categoría	74,02		
GRUPO III: PERSONAL TÉCNICO NON TITULADO				
Director	1.302,68	84,31	1.386,99	20.551,92
Xefe de División	1.154,37	82,47	1.236,84	18.305,19
Xefe de Administración	1.041,91	81,06	1.122,97	16.601,37

Secretario	840,44	78,58	919,02	13.549,56
Xefe de Sección Administrativa	970,69	80,22	1.050,91	15.522,99
PERSOAL ADMINISTRATIVO				
Contable, Caixeiro, Taquimecanógrafo, Idiomas, etc.	869,98	78,95	948,93	13.997,10
Oficial Administrativo e Operador de Máquinas Contables	828,47	78,45	906,92	13.368,45
Auxiliar Administrativo e Perforista	761,23	77,64	838,87	12.350,13
Auxiliar de Caixa	761,23	77,64	838,87	12.350,13
Auxiliar Maior de Caixa	817,63	78,30	895,93	13.204,05
GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIOS E ACTIVIDADES AUXILIARES				
Xefe de Sección de Servicios	945,92	79,91	1.025,83	15.147,72
Debuxante	1.006,36	80,64	1.087,00	16.063,08
Escaparatista	828,47	78,45	906,92	13.368,45
Axudante de Montaxe	761,23	77,64	838,87	12.350,13
Delineante	769,24	77,73	846,97	12.471,36
Visitador	769,24	77,73	846,97	12.471,36
Rotulista	769,24	77,73	846,97	12.471,36
Cortador	858,59	78,79	937,38	13.824,33
Axudante Cortador	761,23	77,64	838,87	12.350,13
Xefe de Taller	810,73	78,24	888,97	13.099,83
Persoal de Oficio de 1ª	810,73	78,24	888,97	13.099,83
Persoal de Oficio de 2ª	788,46	77,95	866,41	12.762,30
Persoal de Oficio de 3ª	778,55	77,82	856,37	12.612,09

Mozo Especializado	771,65	77,74	849,39	12.507,63
Mozo	761,23	77,64	838,87	12.350,13
Empaquetadora	761,23	77,64	838,87	12.350,13
GRUPO V: PERSOAL SUBALTERNO				
Conserxe	761,23	77,64	838,87	12.350,13
Cobrador	761,23	77,64	838,87	12.350,13
Vixiante, Serenos, Ordeanza, Porteiro	761,23	77,64	838,87	12.350,13
Persoal de Limpeza	3,54	-	-	-

NOTA. – Detectándose erro no salario do Xefe de Taller, procédese a súa corrección con efectos do 01/01/2015