



Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad
Jefatura Territorial
Ourense

Convenio o acuerdo: comercio textil

Expediente: 32/01/0027/2023

Fecha: 13/07/2023

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinataria: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000145011981

Una vez visto el texto del convenio colectivo de la empresa comercio textil-32000145011981- para los años 2023-2024, que suscribió el día 19/06/2023, la Comisión Negociadora conformada por la parte empresarial (Centro Comercial Ourense Centro, Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense y Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Ourense) y por la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: CC.OO., UGT y CIG) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] por el Decreto 59/2023 de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 79/2023, de 22 de junio, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el



Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Esta jefatura territorial resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. O xefe territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo de comercio textil de la provincia de Ourense 2023-2024

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y ámbito territorial*

Este convenio afecta a todas las empresas dedicadas al comercio textil con centro de trabajo en la provincia de Ourense, aunque su sede social tuviera su domicilio en otra distinta, y será aplicable igualmente a empresas que durante su vigencia se instalen en la provincia.

En cualquier caso, toda empresa o comercio que se instale en la provincia de Ourense y tenga como actividad principal la del ámbito de aplicación aquí definido deberá aplicar las condiciones establecidas en este convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Afecta a todas las empresas dedicadas al comercio textil y a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación territorial de este, salvo los que ejerzan funciones del alto consejo o alta dirección.

Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia*

El convenio colectivo iniciará su vigencia el 01/01/2023 y finalizará el 31/12/2024, y será de aplicación en su totalidad hasta que se firme otro que lo sustituya. Una vez finalizada su vigencia, se entenderá automáticamente denunciado.

Artículo 4. *Publicidad*

Las empresas deben tener un ejemplar del convenio en el centro de trabajo para el conocimiento del personal. Así mismo, las empresas colocarán en el tablón de anuncios copias de los boletines de cotización a la Seguridad Social, con el fin de que el personal constate su situación laboral mensualmente.

Artículo 5. *Derechos adquiridos*

Se respetarán los derechos adquiridos, así como las cantidades superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las mejoras del convenio serán compensadas y absorbidas hasta donde alcance en el cómputo anual con aquellas otras que pudieran establecerse por disposición legal, que estuviesen establecidas por la empresa, salvo que expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 7. *Sueldo del convenio*

Los salarios se detallan en la tabla salarial que figura como anexo. El incremento para el año 2023 representa una subida del 3%. En 2024 el incremento salarial será de un 3% sobre el 2023. Los efectos económicos del convenio se iniciarán el 1 de enero de 2023.

Si la suma del IPC real de 2023 y 2024 supera el 6%, y con el límite del 8%, las tablas salariales se actualizarán en la diferencia, y servirán de base para la negociación de 2025.

Artículo 8. *Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas deberán abonar tres pagas extraordinarias: una en julio, otra en diciembre y otra de primavera, que se pagará entre el 1 de enero y el 31 de marzo. Cada una estará integrada por una mensualidad del salario total del convenio y el premio de antigüedad, que será estimado, si es el caso, sobre el salario actualizado a la fecha en que sea pagado, e incluso con los beneficios para aquellos que reglamentariamente o por pacto los tengan reconocidos, de tal manera que el importe de estas ha de ser igual al de las mensualidades ordinarias, constituyendo 15 pagas anuales.

Artículo 9. *Plus de nocturnidad*

El trabajo nocturno (desde las 22.00 horas hasta las 6.00 horas del día siguiente) tendrá la siguiente retribución específica: un 75% de incremento de salario base/hora

Artículo 10. *Trabajo las tardes del 24 y 31 de diciembre*

Las horas que se trabajen a partir de las 16.00 horas los días 24 y 31 de diciembre tendrán un recargo de 10€/hora efectiva trabajada.

Artículo 11. *Premio de antigüedad*

Los aumentos periódicos por años de servicio serán cuatrienios en la cuantía del 6% del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado el/la trabajador/a, y que figure en este convenio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los 5 años, del 25%, a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo a los 25 o más años.

Artículo 12. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 40 horas semanales. El personal tendrá derecho a día y medio de descanso ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado y el domingo o bien la mañana del lunes, salvo que, por acuerdo entre empresa y trabajador/a se pacte el disfrute de ese medio día en cualquier otro día de la semana. Cuando la jornada diaria continuada exceda de 5 horas, los/as trabajadores/as disfrutarán durante la misma de un descanso retribuido de 20 minutos. En jornadas intensivas de 8 o más horas, corresponderá un descanso de 30 minutos, de los que 20 serán retribuidos (ambos descansos no serán cumulativos).

Preferiblemente, la jornada de los/as trabajadores/as que tengan jornada intensiva a jornada completa terminara en el turno de mañana a las 15.30 y a las 14.30 si se trata de jornada a tiempo parcial, sólo en éste último caso, el personal percibirá una compensación del 50% del valor de la hora ordinaria por las horas que realicen a partir de las 15.00 y de un 30%, del tiempo que exceda desde las 14.30 horas.

El personal cuyos centros de trabajo permanezcan abiertos los sábados por la tarde, con jornada partida tendrán derecho a descansar un sábado por la tarde al mes, sin que ello implique una reducción de jornada en la semana que corresponda a dicho descanso.

El personal que trabaje en establecimientos en los que el sábado permanezcan abiertos con jornada continuada durante todo el año, tendrán derecho a diez sábados libres al año, (excluyendo el mes de diciembre). La libranza de este día se hará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, pudiendo ser denegado por causas organizativas, debiendo garantizarse en cualquier caso su disfrute a lo largo de todo el año. En 2023, corresponderá un día por cada mes completo que reste desde la publicación hasta final de año, excluyendo el mes de diciembre.

Los 10 sábados libres anuales correspondientes a 2024 para cada trabajador/a se deberán reflejar en el cuadrante anual de horarios.

El disfrute de estos días no supondrá una reducción de jornada. Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a tres días laborables y no recuperables, como consecuencia de la aplicación del calendario laboral. De los tres días de asunto propios que tiene el personal, uno de ellos no podrá acumularse a vacaciones, festivos o períodos de más ventas para el comercio, negociándose en cualquier caso las fechas de su disfrute de común acuerdo con la empresa.

Artículo 13. Registro de jornada

Todo el personal registrará diariamente su jornada, tomando en consideración los siguientes puntos:

1. El sistema debe ser fiable, no manipulable y accesible para cada trabajador/a de forma individual, para la representación legal de los/as trabajadores/as y para la Inspección de Trabajo.

2. El registro tiene que ser individual y diario, y registrará la hora de entrada, y la hora de salida, y el total de horas realizadas en la jornada; de forma que se pueda diferenciar entre horas ordinarias y horas extraordinarias de los trabajadores/as de jornada completa, o horas ordinarias y horas complementarias de los trabajadores de jornada parcial. En las jornadas partidas deberá figurar registradas, las horas de salida en el turno de mañana y las horas de entrada en el turno de tarde.

3. El registro de jornada podrá ser contratado con el calendario laboral individual de cada trabajador, en el que figuren turnos y horarios individuales, y que figura expuesto en el tablón de empleados, a disposición de trabajadores/as, representación legal de los/as trabajadores/as e Inspección de Trabajo.

4. La empresa tiene la obligación de mantener un archivo de la documentación de registro de jornada, durante cuatro años, a disposición de cada empleado/a de forma individual, de la RLT y de la Inspección de Trabajo.

5. En ningún caso, la empresa podrá negar información relativa al registro de jornada, o a la documentación archivada sobre el registro de jornada amparándose en la Ley de Protección de Datos, cuando sea solicitada por cada trabajador/a de forma individual, RLT o por la Inspección de Trabajo.

6. Cada empleado/a podrá contar, de forma simultánea con la nómina, con un recibo mensual de su registro de jornada.

7. Aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada a parte de ella fuera de un centro físico de trabajo deberán tener un soporte telemático, facilitado por la empresa, para poder realizar el fichaje.

Artículo 14. Trabajo en domingos y festivos

Cuando la empresa decida abrir su establecimiento los domingos o festivos permitidos por la Xunta de Galicia, deberá tener en cuenta que:

▪ Ningún/a trabajador/a podrá realizar una jornada laboral superior a 7 horas.

▪ Las horas realizadas en esta jornada festiva tendrán la consideración de horas extras; se deberán compensar como tal cuando con su realización se supere la jornada pactada de 40 horas semanales establecida en el anterior artículo. Por cada siete horas trabajadas, se compensarán a razón de 8 horas. No serán consideradas como extraordinarias las horas realizadas en estas fechas por el personal contratado para trabajar específicamente estos días.

▪ Cada trabajador/a no podrá trabajar más del 60% de los días festivos o domingos en los que esté permitida la apertura cada año.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Solamente se podrán realizar las horas extraordinarias que sean necesarias para la reparación de siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones y/o las materias almacenadas, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata, así como las debidas a cambios de temporada, exposiciones o reorganización del almacén.

Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de 40 semanales en una misma sección o servicio de la empresa, se contratará al número de trabajadores/as necesario para sustituir la realización de dichas horas extraordinarias.

En todo caso, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por hora extraordinaria realizada. Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as, y sólo serán remuneradas cuando el/la trabajador/a así lo solicite.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, y se les entregará una copia resumen mensual al/ trabajador y otra a los representantes sindicales de los trabajadores.

Artículo 16. Premio por compensación de la antigüedad.

Aquellos trabajadores que lleven por lo menos 10 años trabajando en la empresa y causen baja en ella de manera voluntaria a partir de los 64 años, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas.

El disfrute de las vacaciones retribuidas se hará efectivo con la correspondiente antelación al cese efectivo de la empresa; deberá comunicarle al/a la trabajador/a fehacientemente su decisión de cesar voluntariamente.

La empresa le entregará un certificado de la concesión del mencionado premio de vacaciones, acreditativo de la solicitud de este por parte del trabajador o trabajadora.

Artículo 17. Licencias y permisos

a) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, tras el aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1) 15 días naturales en el caso de matrimonio, o inscripción como pareja de hecho debidamente acreditada. (De contraer matrimonio con posterioridad, no se generaría un nuevo permiso).

2) 3 días laborables en los casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho, o padres. Cuando medie desplazamiento, 5 días.

3) 2 días en los casos de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir: abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos y nietos políticos cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Igualmente, el/la trabajador/a tendrá derecho a dos días en el caso de hospitalización de hijos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando por tal motivo el/la trabajador/a deba hacer un desplazamiento para el efecto, el plazo será de cuatro días.

4) Dos días por traslado de domicilio habitual.

5) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber público y personal comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, habrá que atenerse al que esta disponga, en cuanto a la duración de la ausencia y a la compensación económica.



6) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, la empresa podrá pasar al/a la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

7) En el supuesto de que el/la trabajador/a por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

9) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

10) Por el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica de un facultativo; se deberá justificar la visita con un certificado en el que conste la hora de entrada y salida al médico.

11) Los progenitores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Podrá optarse por su acumulación. Si la mujer se reincorpora tras haber disfrutado las 16 semanas después del parto, le corresponderán, por la acumulación del permiso de lactancia 16 días naturales, que disfrutará en los días inmediatamente posteriores a la baja de maternidad en su totalidad. Si la distribución de su baja de maternidad fuera otra, o si su contrato fuese a tiempo parcial, se calcularán los días que correspondan a la acumulación.

12) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o a una persona disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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 aquella. La guarda legal será hasta los 14 años, si bien de los 12 a los 14 años la concreción horaria de esta reducción corresponderá a la empresa.

b) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio podrán solicitar un permiso no retribuido de treinta días; deberán comunicar por escrito su petición a la empresa con una antelación de 30 días.

Artículo 18. Calendario laboral

Las empresas con más de 4 trabajadores/as tendrán que negociar y firmar a 1 de diciembre el cuadrante anual de horarios para su aplicación a uno de enero del siguiente año. En 2023 las empresas tendrán un plazo de dos meses, que contarán desde la publicación, para publicar el cuadrante horario del resto del año. En empresas con menos de 4 trabajadores/as deberán confeccionar el cuadrante en los tres primeros meses del año.

Artículo 19. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales, su distribución será: 17 días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, y los 13 días restantes de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. No podrán empezar a computarse en domingo o festivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, o parto o lactancia natural o con el período de

suspensión del contrato de trabajo recogido en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 20. Clasificación profesional

Grupo I: mandos

Encargado/a general: es la persona que asume toda la responsabilidad de organizar y coordinar el buen funcionamiento de varios establecimientos, tanto en la relación con los clientes como con los proveedores, controlando o supervisando todos los departamentos, organizando y coordinando los diferentes trabajos de todos los equipos que intervienen en esta.

Jefe/a de compras: es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de compra que se realizan, así como la determinación de las orientaciones y criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Encargado/a de establecimiento: persona que está al frente de un establecimiento bajo directa dependencia de la empresa, teniendo como cometidos verificar las entradas de mercancía, reposición de artículos, efectuar ingresos a las cuentas de la compañía, dirigir el personal que le ha sido encomendado y demás funciones asimilables.

En aquellas empresas en las que exista el puesto de encargada/o, y estas funciones sean desarrolladas a lo largo de la jornada laboral por dos personas, que asumen las mismas tareas y responsabilidades percibirá cada una de ellas, la retribución que corresponde a la encargada.

Cuando estas funciones sean desarrolladas de forma ocasional, por sustitución en caso de ausencia de la persona encargada, (por vacaciones, licencias retribuidas, IT...) la persona sustituta percibirá la retribución que corresponde a esta responsabilidad, en proporción al tiempo en que ejerciese esa responsabilidad.

Jefe/a de sección: persona que está al frente de una sección comercial, técnica, administrativa o de servicio que, con mando directo o vigilancia de personal afecto a ella y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

Jefe/a de administración: se adscribe a esta categoría al personal, con o sin poderes, directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más departamentos o sucursal, dentro del marco organizativo de la empresa.

Grupo II: personal mercantil propiamente dicho

Dependiente/a mayor: en los establecimientos, por cada cuatro personas dependientes habrá una persona dependiente mayor, designada libremente por la empresa entre las dependientes. Si por el número de ellos correspondiese haber más de una persona dependiente mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 o más, se entenderá incrementado en uno el número de dichos dependientes mayores y se desprejará la fracción si fuese menor de 0,50.

Dependiente/a vendedor: es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para el desarrollo y

ejecución de sus funciones de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada de forma en que puede orientar al público en sus compras pudiendo cobrar o no la mercancía que vende. Cuida del recuento de la mercancía para su reposición, etiquetado, orden y adecentamiento de las prendas y del local; y entre sus funciones está la colocación de las prendas o artículos. Así mismo, se considerará función del dependiente la disposición de las prendas en los escaparates, siguiendo las instrucciones de un superior.

Cajero/a: es la persona encargada de efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes en efectivo o tarjeta, así como autorización de talones bancarios y otros medios de pago previamente autorizados. Controla y realiza arqueos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo.

Viajante: es la persona que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a la clientela, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Grupo III: administración y gestión

Oficial/a administrativo/a: es la persona que con conocimientos de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el/la auxiliar, para lo que precisa conocimientos contables, controles estadísticos, gestión de informes, etcétera. Puede utilizar, para su trabajo, máquinas auxiliares de oficina.

Auxiliar administrativo/a: se adscribe a esta categoría el personal que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, punteos, gestiones preestablecidas, etcétera. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Contable: persona que, con iniciativa y responsabilidad, custodia y utiliza la información financiera de la empresa, realiza cálculos, emite facturas, lleva al día los libros de contabilidad, hace la liquidación y formalización de la Seguridad Social y otras tareas propias de las funciones contables.

Grupo IV: actividades complementarias

Escaparatista: es la persona que, con la máxima especialización en su profesión, tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas; requiere, para su ejecución, un alto grado de iniciativa. Puede por sí misma realizar los elementos necesarios para la ambientación y presentación de la mercancía.

Personal de oficio: personas que ejecutan trabajos propios de un oficio que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial/a.

Costurero/a: es la persona que realiza los arreglos de las prendas, para adaptarlas a la clientela conforme sus indicaciones.

Personal de limpieza: es la persona que se ocupa de la limpieza en los locales de la empresa.

Artículo 20 bis. Desconexión digital

Las empresas reconocen el derecho a desconexión digital del personal incluido en el ámbito funcional del convenio a fin de garantizarles el respeto su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar una vez finalizada su jornada laboral.

El personal tendrá derecho a no responder a ninguna comunicación, fuese el que fuese el medio empleado (correo electrónico, Whatsapp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral salvo que concurran circunstancias de fuerza mayor que supongan un grave, inminente o evidente daño empresarial o del negocio, que dada la urgencia temporal precise sin duda de una respuesta inmediata. En esos supuestos, cuando la empresa precise del personal finalizada su jornada laboral,

contactará preferiblemente por correo electrónico, aplicación de mensajería, o por teléfono, comunicando la urgencia de la situación.

Está excluido de la aplicación del derecho la desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que estén a disposición de la empresa y perciban por ello una retribución, entendiéndose que la persona tendrá el deber de atender las comunicaciones de la empresa, de conformidad con las normas que regulen el régimen de disponibilidad.”

Artículo 21. Ropa de trabajo

Las empresas deben proporcionar a su personal las prendas o uniformes que utilizarán durante su jornada de su trabajo; o cuando su uso sea obligatorio para el desarrollo del trabajo encomendado, la empresa estará obligada a proporcionarlo con carácter previo a exigir su uso. Las prendas deberán ser sustituidas por la Empresa cuando su grado de deterioro lo aconsejen.

Artículo 22. Contrato por circunstancias de la producción

El contrato por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de 6 meses

Artículo 23. Contratación fija

En favor de una menor precariedad en el empleo. Las empresas tendrán que tener en cada establecimiento de más de 12 trabajadores/as a los tres años de su apertura un 70% de su plantilla con contrato indefinido.

Artículo 24. Contrato para la formación en alternancia

Este contrato tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Pueden formalizar este contrato personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificaciones profesionales exigidas para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. También se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación. Siempre que no hayan tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel y del mismo sector productivo.

El contrato puede tener una duración mínima de 3 meses y un máximo de 2 años. La actividad ejercida por el/la trabajador/a en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación.

La empresa deberá designar un/a tutor/a que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas. Su función consistirá en dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo establecido en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

Las horas de prestación de servicio serán compatibles con la formación teórica en el centro correspondiente; no podrán superar el 65% de la jornada establecida en el convenio o, en su defecto, la máxima legalmente establecida, y el 85% durante el segundo año de contrato.

La retribución no podrá ser inferior al 60% durante el primer año, ni al 75%, durante el segundo, aplicable para la categoría de la persona trabajadora y funciones que desarrolle. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional para el tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Este contrato tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación obje-



to del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

Artículo 26. Contrato a tiempo parcial

En centros de trabajo de más de cinco trabajadores/as, los contratos indefinidos a tiempo parcial no podrán ser de duración inferior a 30 horas semanales, salvo si fuese necesario para cubrir las horas que se dejan de realizar derivadas de reducción de jornada por guarda legal.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, el/la trabajador/a deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. El incumplimiento de este preaviso determinará la obligación de abonar dichas horas complementarias con un recargo del 50%.

El personal con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo, frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo. A estos efectos, la empresa informará a los/as trabajadores/as sobre la existencia de puestos vacantes, para que puedan formular las solicitudes de incremento de jornada.

En los centros de trabajo con horario comercial continuado, es decir, que no cierren al mediodía, el personal con contrato a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 25 horas semanales tendrá jornada diaria continuada. En aquellos centros de trabajo que cierren al mediodía, se establece la jornada diaria continuada para las personas con contratos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 20 horas semanales.

Artículo 27. Movilidad geográfica

Cuando el/la trabajador/a no esté conforme con la decisión empresarial y no opte por la extinción del contrato, se realizará su impugnación judicial, el traslado no se hará efectivo hasta que no haya una sentencia que declare justificado o injustificado el traslado. En caso de ser justificado, el/la trabajador/a se incorporará a su nuevo centro de trabajo en el plazo máximo de 10 días naturales, que contarán desde la notificación de la sentencia. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del E.T.

Artículo 28. Baja por IT

En el caso de baja por accidente de trabajo, se percibirá el 100% del salario correspondiente al/a la trabajador/a de baja a partir del primer día de baja. En lo que respecta a la enfermedad común o profesional, el personal en situación de IT percibirá con cargo a la empresa, por el período de 1 año como máximo, el salario que le corresponda por el presente convenio, incrementado con los aumentos por años de servicio.

Artículo 29. Protección a la maternidad

En caso de maternidad, la empresa deberá conceder los permisos de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que las seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar a que el padre disfrute de incluso cuatro de las últimas semanas de suspensión siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, excepto que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo suponga un riesgo para la salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto,

del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el/la neonato/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 8 semanas, que contarán a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el/la hijo/a es menor de 5 años y mayor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 6 semanas. En caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Será nula la decisión de extinguir el contrato en los siguientes supuestos:

a) La de los/as trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los/as trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia recogida en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

c) La de los/as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

Artículo 30. Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, y no se admitirá discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideología política, o creencias religiosas, afiliación o no a un sindicato.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviese en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Ambas partes convienen en que son objetivos importantes para la consecución de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada que:

▪ Tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

▪ Tanto mujeres y hombres perciban igual remuneración por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a las condiciones de empleo en cualquier otro sentido de este.

▪ Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal

modo que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 31. Régimen disciplinario para el acoso sexual y laboral

Acoso sexual: se considerará acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que su actitud es ofensiva y no deseada por parte de la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, originando una situación laboral hostil, intimidatorio y humillante.

Acoso laboral: es un hostigamiento psicológico en el trabajo, en el que una persona o grupo adoptan posiciones de hostilidad en contra de un/a trabajador/a concreto/a, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, por medio de acciones contra la dignidad de la persona afectada, contra el ejercicio de su trabajo, etc.

Todo comportamiento o situación que se corresponda con las anteriores definiciones tendrá la consideración de falta muy grave y le será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Artículo 32. Protección contra la violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en distinta unidad o en otra localidad.

Tendrá derecho a una excedencia, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en esta.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 33. Excedencia

El/la trabajador/a con por lo menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Durante el primer año, la persona solicitante de excedencia tendría derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La solicitud de excedencia solamente podrá formularse por el mismo trabajador/a si ya trascurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia por nacimiento o adopción de hijo, hasta que este cumpla 5 años, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia recogida en el presente apartado, en la que el período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as

de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 34. Jubilación parcial

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores se reconoce a los/as trabajadores/as el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada hasta el límite máximo previsto del 85%, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y en especial el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de la jubilación parcial. El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Los/as trabajadores/as deberán jubilarse obligatoriamente una vez cumplidos los 65 años, siempre que reúnan los requisitos para acceder a una prestación contributiva de jubilación.

Artículo 35. Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado, con sede en Ourense (praza das Damas, n.º 1, CP 32005).

La Comisión estará integrada por tres miembros por la parte empresarial, y tres por la parte sindical. Será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, debiendo contestar la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión de la comisión paritaria deberá celebrarse en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte. Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de los artículos del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- c) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

En el supuesto de que no se pudiera dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 36. Derechos y garantías sindicales

a) *Las empresas deben cumplir el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y los acuerdos nacionales firmados entre ambas partes sobre esta materia de forma clara y progresiva. Los/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante el/la empresario/a la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se presenten en relación con las condiciones de trabajo y de personal que representan, formulando reclamaciones ante la autoridad laboral, entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a la seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social. Los comités de empresa recibirán información, que les será facilitada trimestralmente, por lo menos, sobre la situación de producción y ventas de la empresa, sobre su programación de producción y evolución probable del empleo en la empresa, conocer el balance de resultados, la memoria, y en caso de revestirla forma jurídica de sociedad, de los demás*



documentos que se le den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos. Emitir informe con carácter anterior sobre la reestructuración de plantilla de personal y cuadros bancarios.

b) En todos los contratos, modificaciones y prórrogas de estos, se podrá incluir, junto con la firma del/de la empresario/a y trabajador/a, la de un/a representante sindical de los/as trabajadores/as, entendiéndose por estos los/as miembros de las secciones sindicales, Comité de Empresa y delegados de personal.

c) La dirección de la empresa, en el plazo de 1 semana, le entregará la copia del contrato o documento que lo modifique a los representantes sindicales de los/as trabajadores/as.

d) Cláusula sobre liquidación. Todos los recibos de liquidación deberán especificar con claridad, junto con los demás conceptos adeudados al trabajador o trabajadora, los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

e) Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido. No obstante, cuando las circunstancias lo exijan, podrán realizarse contratos por tiempo determinado, respetando el principio general de estabilidad y garantizando, en todo caso, la estricta causalidad de la contratación. Por ello, la empresa notificará a los/as representantes de los/as trabajadores/as para determinar si las circunstancias específicas justifican el uso de cualquiera de las modalidades de contratación temporal.

Artigo 37. Cláusula de descuelgue salarial

Los compromisos contenidos en el convenio serán de aplicación a todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que tengan que acogerse a la cláusula de descuelgue regulada en este artículo, se establecen los siguientes mecanismos en los términos indicado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores:

- Comisión paritaria del convenio.
- Negociación con la RL.T.
- Mecanismos do AGA.

Artículo 38. Igualdad

La Comisión Negociadora declara que el convenio colectivo ha sido redactado utilizando el género neutro, a fin de facilitar su lectura y comprensión. Los/as firmantes declaran que toda expresión que defina una actividad o condición, como encargado, trabajador, empresario... es empleada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, siendo utilizados los términos en sentido neutro y no como referencia al sexo masculino.

Disposiciones adicionales

Primera. Partes firmantes:

Centro Comercial Ourense Centro, (CCA) Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense, y Asociación de mujeres empresarias y profesionales de Ourense: CIG, CC.OO. y UGT.

Segunda. Cláusula de sumisión al AGA

Las partes firmantes de este convenio acuerdan durante su vigencia someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), en los términos en que está formulado, para resolver de modo pacífico los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación del presente convenio.

Tercera. Derecho supletorio

En lo no pactado expresamente que afecte a las relaciones laborales, se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable en cada momento.

Disposición final

Las partes firmantes acuerdan mantener las reuniones y contactos que fuesen necesarios para elaborar un estudio de la situación real del sector del comercio textil, que pueda permitir la redacción y firma de un convenio de carácter general del comercio de la provincia de Ourense, si las condiciones objetivas lo aconsejasen.

Anexo I. Tabla salarial

2023; 2024

Grupo I. Mandos

Encargado/a general; 1.197,21; 1.233,13

Jefe/a de compras; 1.197,21; 1.233,13

Encargado/a de establecimiento; 1.125; 1.158,75

Jefe/a administrativo; 1.197,68; 1.233,61

Jefe/a de sección; 1.070,25; 1.102,36

Grupo II. Personal mercantil propiamente dicho

Dependiente/a mayor; 1.123,73; 1.157,44

Dependiente/a; 1.021,64; 1.052,29

Cajero/a; 1.021,64; 1.052,29

Viajante; 1.070,25; 1.102,36

Grupo III. Administración y gestión

Oficial/a administrativo/a; 1.021,64; 1.052,29

Auxiliar administrativo/a; 1008; 1038,2

Contable-cajero/a; 1.077,88; 1.110,22

Grupo IV. Actividades complementarias

Escaparatista; 1.123,65; 1.157,36

Personal de oficio; 1008; 1038,2

Costurero/a; 1008; 1038,2

Personal de limpieza; 1008; 1038,2

Funciones eliminadas; Nueva vinculación

Jefe/a de sucursal; Encargado/a establecimiento

Operador/a técnico/a; Oficial/a administrativo/a

Ayudante/a de montaje; Personal de oficio

Firman el convenio:

.....



R. 2.354