

Dilluns, 18 de juliol de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 29 de juny de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0800795)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona, subscrit pel Gremi del Comerç Tèxtil de la província de Barcelona, CCOO i UGT el dia 20 de juny de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0800795) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA EL AÑO 2011**Capítulo I
Disposiciones generales****Artículo 1
Ámbito**

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas de comercio textil de la provincia de Barcelona, tanto al por mayor como al por menor, y de aquellas en que aun interviniendo en otras actividades, la textil sea la que prepondere.

Afectará a la provincia de Barcelona, por lo que quedarán incluidas dentro de estas normas todas las empresas y sucursales domiciliadas en la misma o que en lo sucesivo se establezcan.

Quedan excluidos del presente Convenio todos los trabajadores que pertenezcan a la plantilla de empresas afectadas por otros convenios o cualquier otra regulación que afecte asimismo a un determinado sector de personal no mercantil.

**Artículo 2
Vigencia y duración**

El presente Convenio entrará en vigor a partir del momento de su registro oficial, con independencia de su publicación en el correspondiente boletín oficial, a excepción de sus efectos económicos que regirán a partir de 1 de enero de 2011.

El presente Convenio regirá hasta 31 de diciembre de 2011.

Se entenderá prorrogado de año en año mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma, con 3 meses de antelación, por lo menos, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas, caso de existir. Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si esta se prolongase por plazo que exceda al de la vigencia del mismo, el contenido normativo de aquel se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

Artículo 3

Compensación y absorción de mejoras

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán compensadas y absorbidas, hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen.

Artículo 4

Garantía "ad personam"

Se respetarán a título personal, las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, incluidas las derivadas de las categorías profesionales que en su día desaparecieron.

Artículo 5

Incentivos

Existiendo para determinadas categorías de personal mercantil unas primas, premios, bonificaciones, comisiones sobre ventas o participaciones en beneficios en la mayoría de las empresas de este ramo, tales empresas podrán reestructurar los incentivos de referencia con tal de que, en cuanto a su contenido económico, no sufran perjuicio alguno los trabajadores afectados hasta el presente.

Artículo 6

Derecho supletorio

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto 1/1995, de 24 de marzo, en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector del comercio y en el Convenio general de comercio de Cataluña para subsectores sin convenio propio, así como el resto de disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

Artículo 7

Interpretación y vigilancia. La Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria de vigilancia como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje, integrada por los miembros que cada una de las partes designen y que determinarán en un plazo máximo de 10 días hábiles.

Dicha Comisión se reunirá como mínimo una vez al año.

1. 1. La Comisión Paritaria existente entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación del presente Convenio y de las normas contenidas en el mismo.

1. 2. La Comisión Paritaria estará formada por 2 miembros de la UGT, 2 miembros de CCOO y 4 miembros en representación de todas las asociaciones empresariales vinculadas al Convenio. Igualmente formarán parte de la referida Comisión los suplentes que en el mismo número serán designados por cada una de las referidas entidades sindicales y patronales.

1. 3. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60% como mínimo, de cada una de las representaciones.

1. 4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta, en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas dichas actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

1. 5. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y de las entidades patronales. Al efecto, se designan como domicilios de la Comisión los siguientes:

FECOHT CCOO: Vía Laietana, nº 16, 2º, 08003 Barcelona.

FCTESE UGT: Rambla de Santa Mónica, nº 10, 2º, 08002 Barcelona.

Gremi de Comerc Textil i Sastreteria: c. Diputació, 290, principal, 2ª, 08009 Barcelona.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

1.6. Serán funciones de la Comisión:

- a) La interpretación del presente Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) El estudio de las solicitudes por parte de las empresas de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.
- d) Todas aquellas cuestiones previstas en la letra h) del apartado 3 del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos desarrollados en el art. 2 del Real Decreto 7/2011, de 10 de junio.
- e) Y cuanto se le encomiende en el presente Convenio.

Capítulo II
Organización del trabajo

Artículo 8
Organización del trabajo y pluralidad de funciones

8. 1. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Son enunciativos los diferentes cometidos asignados a cada categoría o especialidad, ya que todo empleado deberá llevar a cabo las labores y funciones requeridas por sus superiores, sin menoscabo de su dignidad.

8. 2. Pluralidad de funciones

Con absoluto respeto de la categoría y sueldo alcanzado y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la misma empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de la autoridad por parte de aquélla, aunque respetando a tales efectos lo establecido en los artículos 39 o 40 según proceda del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9
Formación profesional

La representación de los trabajadores y la de las empresas son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente hacia un modelo de profesionalización y especialización del sector, en que la formación profesional tiene un carácter estratégico ante el proceso de cambio económico, tecnológico y social.

Es por ello que sólo desde el diálogo y la colaboración se podrá avanzar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, las cuales dependen en gran medida de un adecuado nivel de calificación, tanto de los trabajadores como de los empresarios.

Por tanto, se acuerda:

- 1. Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
- 2. Para conseguir dichos objetivos se crea una comisión mixta denominada "Comisión de Profesionalización del Sector del Comercio Textil de Barcelona y Provincia". Sus competencias serán las siguientes:
 - a) Planificar y desarrollar un programa de formación profesional para el sector; procurar que tanto la programación como el impartir las acciones formativas se ajusten a las necesidades formativas de los trabajadores del sector.
 - b) Entender de las solicitudes y de impartir los cursos de formación.
 - c) Solicitar subvenciones tanto para los programas de formación como para las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

d) Establecer criterios de vinculación de la formación profesional y su conexión con el sistema de clasificación profesional definido en este Convenio.

e) Proporcionar los medios para que las acciones programadas lleguen a conocimiento del mayor número de trabajadores y empresas y para facilitar su participación.

f) Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.

3. La Comisión creada podrá adquirir identidad propia, previo acuerdo de las partes, mediante fundación u otra figura legal que acuerden, pero en ningún caso tendrá afán de lucro.

4. La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno. A tal efecto ambas partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia de este Convenio.

5. Las empresas que impartan cursos de formación profesional o que acuerden con los trabajadores la realización de cursos dentro de la jornada laboral, tendrán que mantenerles el salario, que será a cargo de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 10

Ingresos y períodos de prueba

Se fijan los siguientes períodos de prueba: personal técnico titulado en grado medio o superior, director, jefes de división, de personal, de compras y/o de ventas, encargado general, 6 meses; restante personal, 2 meses, a excepción de los ayudantes, auxiliares, aspirantes y aprendices, para los cuales será de 1 mes.

Dichos períodos de prueba serán también aplicados en los ascensos a superior categoría, a fin de consolidarlos, siempre que cada ascenso no se produzca de forma automática. De no ser positiva dicha prueba, será repuesto el trabajador en su anterior cometido.

La duración del período de prueba no podrá superar el 50 por 100 de la duración máxima pactada en el contrato, siempre teniendo en cuenta la regla general establecida en el primer párrafo de este artículo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 11

Ceses

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de ésta, al menos, con 15 días de antelación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio. No obstante ello, de común acuerdo y cuando las actividades a desarrollar así lo requieran, bien sea por su especial relevancia y/o contenido, las partes podrán establecer en el contrato de trabajo un período de preaviso superior al establecido en este apartado cuya duración máxima no podrá exceder de 30 días.

Concretamente, las categorías susceptibles de establecer un período de preaviso de hasta un máximo de 30 días son las que a continuación se recogen: Jefe de Personal, Jefe Administrativo, Jefe de Ventas, Jefe de Compras, Encargado General, Jefe de Almacén, Jefe de Sección, Jefe de Equipo, Encargado de Establecimiento, Técnico de Sistemas, Analista y Dibujante.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada o acordada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Asimismo las empresas vendrán obligadas a comunicar el preaviso de cese con una antelación mínima de 15 días, en todas las modalidades de contratación cuya duración sea superior a un año, a no ser que, en la misma línea desarrollada en el párrafo primero de este artículo, hayan acordado contractualmente un preaviso superior al referenciado.

El incumplimiento genera la obligación de abonar una cantidad equivalente a los salarios de un día por cada jornada de retraso en el preaviso.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

Artículo 12

Jornada laboral

La duración de la jornada de trabajo durante toda la vigencia del presente Convenio será de 1.769 horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

La dirección de la empresa, de común acuerdo con el comité, delegados de personal, delegado sindical o, en su caso, con los trabajadores cuando no existan aquellos, fijará el horario de aplicación, ya sea continuo o partido, por turnos, rígido o flexible.

No obstante, cada empresa, informando y de acuerdo con los representantes de los trabajadores con la antelación suficiente, según sus características o necesidades, podrá establecer una jornada de trabajo irregular, en tanto no sobrepase el número de horas anuales pactadas en el presente Convenio, y se respeten tanto los períodos de descanso legalmente establecidos como la jornada máxima diaria, que no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo.

El número de horas de trabajo anuales que consta especificado en el primer párrafo del presente artículo se prorrateará proporcionalmente para aquellos trabajadores con contratos de duración inferior a un año.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en jornada completa durante alguno o algunos de los festivos oficiales anuales en los cuales se autoriza la apertura de los establecimientos al público, en base al Decreto de horarios comerciales y apertura de festivos de la Generalidad de Cataluña, disfrutarán de 1 día y medio de descanso a realizar, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, asistido de sus representantes legales, en los tres meses siguientes o, en su caso, percibirán una compensación económica a negociar en cada entidad con la representación de los trabajadores.

En aquellos casos en que el descanso semanal de los trabajadores coincida con un festivo oficial, el apuntado descanso no se perderá y deberá ser trasladado a otra fecha diversa la cual se determinará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 13

Fomento de la contratación indefinida

Con el objetivo de incentivar la formalización de un mayor número de contratos indefinidos así como la transformación de las distintas modalidades contractuales temporales que concierten las empresas en relaciones indefinidas, las entidades incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio se comprometen e aplicar, en los casos previstos al efecto, las disposiciones previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo y en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo.

En esta misma línea, y en base a las estipulaciones contenidas en el art. 15.5 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición formalizados con empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido anteriormente también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o de subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Artículo 14

Contratos de formación

Esta modalidad contractual tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá formalizar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para la formalización de un contrato en prácticas. No obstante lo apuntado y hasta el 31.12.11, será factible formalizar este tipo de relaciones con trabajadores menores de 25 años de edad.

No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años, pudiendo prorrogarse por períodos de 6 meses hasta alcanzar el citado tope. Expirada la citada duración máxima, el trabajador no podrá volver a ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

En cuanto al tiempo dedicado a formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en este convenio. En todo lo no desarrollado en este apartado en materia de formación teórica se estará a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores.

Para desarrollar aquellos planes y programas de formación teórica que deberán seguir estos trabajadores, en los casos que proceda, las entidades interesadas deberán dirigirse a las asociaciones patronales, gremios y sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo, los cuales les asesorarán en esta materia.

La remuneración de los trabajadores contratados a través de esta normativa será la que se consigna a continuación:

- Primer año de vigencia del contrato: 80 por ciento de la categoría profesional del convenio de referencia.
- Segundo año de vigencia del contrato: 90 por ciento de la categoría profesional del convenio de referencia.

Se entenderá por categoría profesional de referencia aquélla en la cual se encuentre encuadrado un trabajador que realice las mismas o similares labores que el contratado en formación, si bien con una relación de naturaleza temporal diversa a ésta o con un contrato de carácter indefinido.

Esta remuneración se pagará independientemente del tiempo de dedicación del empleado a la formación de carácter teórico.

Respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado al respecto en la normativa laboral vigente y especialmente en el art. 11.2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 15

Contratación eventual

En atención a las especiales necesidades y características del sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio colectivo y en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justificasen su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo señalado.

A la finalización del contrato por expiración del plazo acordado, haya alcanzado o no la duración máxima prevista en este artículo, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o, a elección de la empresa, transformar dicho contrato en indefinido.

Artículo 16

Contrato de obra o servicio determinado

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores se podrá formalizar esta modalidad contractual de naturaleza temporal para el desarrollo de todas aquellos trabajos o tareas que acrediten una sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa.

Cuando finalice el contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o, a elección de la empresa, que se le transforme este contrato en definitivo.

Artículo 17

Contrato a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable, un empleado que preste sus servicios en el mismo centro de trabajo, con el mismo contrato y realizando unas funciones idénticas o similares.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, no podrá exceder del 50 por ciento de las ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el primer párrafo de este artículo.

Los trabajadores a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante un período de tres o más años, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa. A tal efecto las empresas deberán informar a sus trabajadores sobre las vacantes que pudieren existir.

Para todo lo no previsto en relación con los contratos a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el Art. 12 del vigente Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados para reincorporarse a sus funciones en estricto orden de antigüedad una vez reiniciadas las labores objeto de sus contratos. Efectuado el primer llamamiento, la empresa vendrá obligada a reincorporar a los empleados fijos-discontinuos en un periodo máximo de 30 días hábiles.

En todo lo no desarrollado en el presente apartado se estará a lo recogido en el Art. 15.8 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18

Contratación de trabajadores discapacitados

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real decreto 364/2005, de 8 de abril, (BOE del 20), por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 (BOE de 2 de agosto) y el Real decreto 290/2004, de 20 de febrero, (BOE de 21 de febrero), que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 19

Categorías profesionales

Las definiciones de cada una de las categorías profesionales a las cuales se adscribirán los trabajadores que desarrollen sus servicios en las empresas, serán las que a continuación se indican.

GRUPO L. Personal Comercial:

I A)

1. Jefe de personal: es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas órdenes para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones y labores análogas.

2. Jefe de ventas: es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

3. Jefe de compras: es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

4. Encargado general: es el que se encuentra al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

I B)

5. Jefe de almacén: es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones y a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios etc.

6. Jefe de sección: es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "Jefe de Sucursal" o "Jefe de Grupo".

7. Encargado de establecimiento: es el que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a 3, bajo la directa dependencia de la empresa, tendiendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

8. Encargado de 2ª: es el que aún no estando al frente de un pequeño establecimiento, a tenor de su experiencia, antigüedad en la empresa y capacidad profesional, puede suplir al encargado de establecimiento en el desarrollo de sus labores en aquéllos momentos en los cuales éste no se encuentra en el centro de trabajo. Adicionalmente también desarrollará labores vinculadas a la venta.

I C)

9. Viajante: es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según una ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "corredor de plaza".

I D)

10. Vendedor de primera o vendedor: es el dependiente de segunda con 2 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil, cuya función fundamental es la de efectuar y concretar las ventas. Para dicho cometido deberá tener conocimientos básicos de las prendas, artículos, accesorios y complementos que expenda, todo ello con el fin de orientar a los clientes. Los referenciados conocimientos se entiende deberán haber sido conseguidos, durante los años de permanencia en la empresa. Asimismo, deberá llevar a cabo todas las funciones complementarias relacionadas con las ventas, tales como la reposición de productos en las estanterías y vitrinas, así como la solicitud de los mismos al almacén cuando ello sea necesario.

11. Vendedor de segunda: es el ayudante de primera o ayudante con 2 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil. Las funciones y cometidos de éste, serán los mismos que los fijados para el vendedor de primera o vendedor.

12. Ayudante de primera o ayudante: es el ayudante de segunda con un año de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil, el cual, habiendo realizado su correspondiente período de formación, auxiliará tanto al vendedor de primera como al de segunda en las funciones propias de éstos, facilitándoles su labor y estando facultados para realizar directamente operaciones de ventas.

13. Ayudante de segunda: es el aprendiz con un año de experiencia en la categoría dentro del comercio textil. Las funciones y cometidos de éste, serán los mismos que los estipulados para el ayudante de primera o ayudante.

14. Aprendiz de convenio: es el trabajador que se inicia en el oficio de dependiente en el mundo laboral a través del oficio de vendedor en el comercio textil. Durante el tiempo que permanezca adscrito en esta categoría profesional, el empresario deberá iniciarlo por sí mismo o por otra persona, en los conocimientos básicos y fundamentales de la profesión. Del mismo modo y siempre con fines formativos, deberá auxiliar en sus labores tanto a los dependientes como a los ayudantes.

15. Trabajador con contrato de formación: es el empleado de más de 16 años y menos de 20 que se inicia en el mundo laboral, a través de la formalización de un contrato de formación.

Sus labores y funciones se regirán en base a lo estipulado en el artículo 14 de este Convenio.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

GRUPO II. Personal de informàtica:

Se hace preciso normalizar las funciones específicas de informática, asignándoles unas categorías que definan esta especialización y que, en el futuro deberán ir adaptándose a los avances tecnológicos y a la evolución del entorno.

Las categorías normalizadas, afectarán exclusivamente a aquellos puestos de trabajo que se concretarán, enmarcados dentro de un departamento de informática, específicamente estructurado dentro de la organización de la propia empresa, o aquellas personas que realicen las funciones definidas para la categoría de analista y que enmarcados en otros servicios dependieran jerárquica o funcionalmente del departamento de informática, así como aquellos que realicen todas las funciones especificadas para la categoría de perforista grabador-verificador para facilitar información a centros de cálculo de oficinas de servicios ajenos a la empresa, y no aquellos puesto de trabajo, dentro de otros departamentos, aunque para el desarrollo de su función utilicen medios informáticos como mini-ordenadores, terminales de teleproceso, tratamiento de textos u otros similares.

En consecuencia la normativa aplicable al personal de informática será la siguiente:

1. Las empresas, de acuerdo con sus necesidades y la normativa aquí desarrollada fijarán la estructura, composición y clasificación del personal de informática.
2. Las categorías definidas serán las únicas que tendrán consideración de informáticas, y sólo serán acreedores a tales categorías los que dediquen su jornada, regular y preferentemente, a realizar las funciones descritas para las mismas.

Definición de las categorías y funciones:

H A)

1. Técnico de sistemas: es el empleado que con un conocimiento profundo del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo de la instalación, del software básico y del hardware, así como de todos los lenguajes de programación utilizados en la empresa, cuida de: seleccionar el sistema operativo a utilizar en la instalación y el software de comunicaciones y bases de datos más convenientes; efectuar las generaciones del sistema operativo y del software de comunicaciones y base de datos y mantener todo ello actualizado, incluyendo las modificaciones proporcionadas por los suministros de software; analizar el rendimiento total de la instalación u efectuar las mejoras en el software y/o proponer los cambios necesarios en el hardware para mejorar el rendimiento; crear y mantener rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación; asesorar técnicamente a todo el personal de informática que lo precise, tanto en aspectos de software como de hardware.

II B)

2. Analista: es el empleado que, con dominio de las posibilidades del hardware y software de la instalación de la empresa y con conocimiento del funcionamiento de la misma, así como con conocimiento profundo de metodologías del análisis, realiza el análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas cuida la coherencia del análisis que realiza, en relación con los sistemas ya establecidas; documenta el análisis realizado; planifica y supervisa la puesta en marcha del proyecto, analizado, responsabilizándose de los resultados obtenidos. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "analista-programador".

II C)

3. Programador de primera: es el empleado que, con dominio de los lenguajes más utilizados en la instalación de la empresa, de los métodos y técnicas de programación y en general del software base de dicha instalación, realiza las funciones de; a partir de una información normalizada, diseñar y codificar el programa en el lenguaje elegido; utilizar los módulos de programa homologados a fin de simplificar la escritura y la puesta a punto del programa, buscando los programas de utilidad u otros que pudieran emplearse en el trabajo; preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y prueba; poner el programa a punto hasta que la prueba sea íntegramente aceptada con los resultados esperados y documentar el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original, pueda continuarlo o modificarlo.

4. Operador de consola: es el empleado que, con conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la empresa, y de la estructura y filosofía de su sistema operativo, realiza las funciones de: inicializar el sistema de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas; transmitir al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos a procesar de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas;

Dilluns, 18 de juliol de 2011

atender y responder al sistema operativo a través de la consola maestra; supervisar la actividad operativa de las unidades periféricas; denunciar a sus superiores el incumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la sala y, dentro de los medios a su alcance, velar por su cumplimiento; tomar en caso de avería, o asegurar que se toman las medidas pertinentes para que se ejecute el trabajo con la menor demora posible; informar sobre las incidencias acaecidas en el desarrollo de su trabajo y realizar, si fuere necesario, todas las funciones del operador de periféricos.

II D)

5. Programador de segunda: es el empleado que, con conocimiento teórico del lenguaje más utilizado en la instalación de la empresa y conocimiento básico del software de dicha instalación, codifica programas a partir de diagramas perfectamente definidos, en el lenguaje de programación que le sea indicado; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

6. Operador de periféricos: es el empleado que, con conocimientos de informática básica, realiza las funciones de preparar las unidades periféricas, carga y descarga los soportes magnéticos, papel continuo y fichas perforadas en las citadas unidades, siguiendo las instrucciones del operador de consola y/o del sistema operativo, mantiene los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento y efectúa los transportes y manipulaciones necesarios dentro del área del ordenador y sus, inmediaciones. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "perforista-grabador", "verificador de 1ª" y "verificador de 2ª".

II E)

7. Preparador: es el empleado que con conocimientos básicos de informática, de sentencias de control y organización de ficheros, prepara los trabajos especificados en el planning diario, facilita las sentencias de control de los trabajos, selecciona los ficheros, formularios y soportes en general que vayan a ser utilizados en la explotación de una aplicación.

Grupo III. Personal administrativo:

III A)

1. Jefe administrativo: es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

III B)

2. Jefe de sección: es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes. Se asimila a esta categoría a los contables y cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

3. Contable, cajero, etc.: se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

III C)

4. Oficial administrativo de primera: es el oficial administrativo de segunda con 3 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil. Dicho trabajador tendrá un sector de tareas a su cargo y, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a su mando, ejecuta, bajo la dependencia de un jefe, una o varias de las siguientes funciones: redacción de correspondencia, manejo y custodia de los caudales principales de la empresa: planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, realización de informes solicitados; transcripciones en libros de contabilidad; liquidación y formalización de seguros sociales y demás servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

Se considerarán incluidos en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente en 6.

5. Oficial de caja: el auxiliar de caja de primera con 3 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil. Efectuará y llevará el control, con o sin otros empleados bajo su supervisión, de los movimientos que se produzcan en

Dilluns, 18 de juliol de 2011

la/las caja/cajas de la empresa, así como supervisará y fiscalizará directamente las actividades de los auxiliares y aspirantes de caja, caso de que los haya y demás funciones análogas al respecto.

III D)

6. Oficial administrativo de segunda: es el auxiliar administrativo con 3 años de experiencia en dicha categoría en el comercio textil. Será la persona que, con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de mero trámite; y el que preste otros servicios, cuyo mérito, importancia e iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

III E)

7. Auxiliar administrativo: es el aspirante administrativo con 2 años de experiencia en la categoría dentro del comercio textil. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confecciones de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc. y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

8. Auxiliar de caja de primera: es el auxiliar de caja de segunda con 3 años de experiencia en la categoría dentro del comercio textil. Es quien realiza el cobro de las ventas al contado y la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

III F)

9. Aspirante administrativo de primera: es el aspirante administrativo de segunda con un año de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil.

III G)

10. Aspirante administrativo de segunda: es el trabajador que se inicia en el oficio administrativo, el cual deberá ser formado práctica y teóricamente por sus correspondientes superiores, con el fin de que vaya adquiriendo los conocimientos necesarios y que pueda auxiliar y llevar a cabo funciones básicas.

III H)

11. Auxiliar de caja de segunda: es el aspirante de caja con 2 años de experiencia en la categoría dentro del comercio textil.

III I)

12. Aspirante de caja: es el trabajador que se inicia en el oficio de cajero.

Gruyo IV. Personal de actividades diversas:

IV A)

1. Dibujante: es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

2. Escaparartista: es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates o vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

3. Rotulista: es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

IV B)

4. Oficial de mantenimiento: es el oficial de primera electricista que, además, tiene conocimientos básicos y práctica de fontanería, carpintería, albañilería, pintura y oficios similares.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

IV C)

5. Chófer: es el encargado de conducir un vehículo al servicio de una empresa. En el supuesto de que el chófer temporalmente careciese de trabajo a desarrollar dentro de su categoría específica, la empresa obligatoriamente lo desatinará durante dichos períodos a otros trabajos, respetándole la categoría profesional y el salario. El mismo beneficio tendrá el chófer en el caso de que se le retire el carné de conducir temporalmente, por faltas cometidas durante su jornada laboral.

IV D)

6. Profesional de oficio de primera: se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiera aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primera, segunda, tercera o ayudante. Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento. Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se considerarán oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

IV E)

7. Profesional de oficio de segunda: es el ayudante de oficio con 2 años de experiencia en dicha categoría en el comercio textil. Sus funciones vienen establecidas en la propia definición de profesional de oficio de primera. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta del "Ayudante de Oficio".

IV F)

8. Jefe de Equipo (antiguo "capataz"): es quien, al frente de los mozos(as) y mozos(as) especializados(as) si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

IV G)

9) Mozo especializado: es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías de transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

IV H)

10. Mozo torista: es el mozo que de manera habitual maneja carretillas contrapesadas elevadoras de ruedas grandes.

IV I)

11. Mozo: es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento. Cuando el mozo acredite una antigüedad mínima en la empresa de tres años en el mismo cargo, pasará a la categoría de "mozo especializado" a todos los efectos. En la categoría profesional de "mozo" quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "empaquetador".

IV J)

12. Telefonista: es quien habitualmente atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

IV K)

13. Conserje: es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias. Complementariamente también podrá efectuar labores de cobros y pagos. En su virtud,

Dilluns, 18 de juliol de 2011

quedarán automáticamente integrados en esta categoría profesional todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "cobrador".

IV L)

14. Vigilante: es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia, diurna o nocturna, dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

IV M)

15. Personal de limpieza: es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Las precedentes categorías se entienden referidas tanto al personal masculino como femenino.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 20

Retribuciones e incrementos salariales

Se establece para la vigencia del presente Convenio, el siguiente incremento salarial:

El incremento salarial del ejercicio 2011 será del 2,50 % a aplicar sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2010, tal y como se recoge en el Anexo que se acompaña.

En el momento en el cual se conozca el IPC real oficial para todo el territorio estatal correspondiente al ejercicio de 2011, se procederán a regularizar las posibles diferencias existentes entre el citado 2,50% y el importe al que haya ascendido el citado IPC con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011. Las diferencias que se pudieran producir en su caso, serán abonadas por las empresas durante el primer trimestre del año 2012.

Artículo 21

Gratificaciones extraordinarias

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus trabajadores en la cuantía de una mensualidad, o la parte proporcional de la misma en función de la fecha de incorporación del trabajador a la empresa, las pagas o gratificaciones extraordinarias siguientes:

- Paga de de marzo: que se hará efectiva hasta el 22 de marzo.
- Paga de verano: que se hará efectiva hasta el 22 de junio.
- Paga de Navidad: que se hará efectiva hasta el 22 de diciembre.

La denominación "Paga de marzo" viene a sustituir a la antigua denominación "Paga de beneficios".

Por acuerdo entre empresa y trabajador, la paga de marzo podrá prorratearse en las doce mensualidades ordinarias a percibir por parte del empleado.

Aquellos trabajadores que perciban comisiones o incentivos en función de las ventas, compensarán la paga de marzo con dichas comisiones, siempre que el importe de las mismas sea igual o supere una mensualidad.

Artículo 22

Antigüedad

Con efectos del pasado 31 de julio de 1997 se suprimió definitivamente el concepto económico antigüedad o aumento periódico por años de servicio.

No obstante lo anterior, las cantidades que los trabajadores hayan percibido por tal concepto, se mantendrán en un complemento "ad personam" denominado "complemento ex-vinculación" (CEV), no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de convenio, siendo revalorizable anualmente con el incremento que se pacte.

Artículo 23

Jubilación a los 64 años.

Se podrá aplicar lo dispuesto en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

Artículo 24

Salario hora profesional

El salario hora profesional se obtendrá, para cada categoría, multiplicando el salario pactado en este Convenio por 15 y dividiendo el producto por el total de horas anuales de trabajo acordadas en el artículo 12.

Artículo 25

Compensación por cese

Cuando un trabajador/a con más de 10 años de antigüedad y con 55 o más años de edad cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha del despido declarado procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieren corresponderle, percibirá junto a la liquidación, una compensación económica de 6 mensualidades de su remuneración ordinaria.

Por remuneración ordinaria se entenderá el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada si la tuviese el trabajador/a afectado.

Se respetará cualquier acuerdo existente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en materia de cálculo.

Artículo 26

Plus de nocturnidad

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas trabajadas en el indicado período se retribuirán con un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador la compensación de ese trabajo por descansos.

Se estará, para todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este artículo, a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores y a la legislación aplicable al respecto.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Artículo 27

Enfermedad

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado, los trabajadores percibirán el importe íntegro de su salario correspondiente al mes anterior a la baja, incluidas las comisiones que en ese período hubiesen podido percibir y que se reflejan en la base reguladora del indicado mes, abonando así las empresas las posibles diferencias existentes entre ésta y la prestación por incapacidad temporal, todo ello aunque hayan sido sustituidos y por el tiempo de duración de la citada incapacidad temporal.

Los períodos de baja por incapacidad temporal deben entenderse y/o asimilarse a período de trabajo efectivo. En atención a ello tales períodos deberán considerarse siempre para el cumplimiento de la jornada de trabajo máxima establecida en el art. 12 del presente Convenio.

Los delegados de personal y/o comités de empresa colaborarán con la empresa al objeto de controlar el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible.

Artículo 28

Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones ininterrumpidas con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración de 31 días naturales.

Si existe acuerdo entre empresa y trabajadores podrá adoptarse otra modalidad.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

Las vacaciones se disfrutarán de junio a septiembre, rotativas y sin tener en cuenta la antigüedad.

Las vacaciones siempre deberán iniciarse en lunes no festivo.

No obstante, las zonas reconocidas como turísticas, podrán modificar estos períodos de vacaciones.

En el caso de que el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores o, incluso, con una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, estas no se perderán y, así, se disfrutaran, bien en el periodo inmediato posterior a la situación de alta médica o bien en cualquier otro momento, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Se mantendrán con carácter festivo el Sábado Santo a todos los efectos consiguientes. No obstante ello, en cada empresa se podrá acordar, con los trabajadores, y con la intervención necesaria del comité de empresa o delegado de personal, si lo hubiere, la sustitución de dicha fiesta por lo que libre o voluntariamente acuerden ambas partes. En caso de no existir acuerdo, tal día seguirá siendo festivo. Las empresas ubicadas en zonas turísticas podrán sustituir dicha fiesta por la del primer día hábil posterior al Sábado Santo, con las mismas posibilidades de sustitución de tal día, en la forma expuesta en el párrafo anterior.

Artículo 29

Calendario laboral y de vacaciones

Anualmente las empresas junto con la representación legal de los trabajadores elaborarán el calendario laboral, el cual deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Este calendario deberá formalizarse y quedar expuesto nunca más tarde del mes de Diciembre del año anterior.

Igualmente las empresas elaborarán conjuntamente con los delegados de personal, comités de empresa, delegados sindicales o trabajadores en caso de que no existan aquellos, el calendario de vacaciones de verano. Este calendario deberá formalizarse antes de la finalización del mes de febrero de cada año.

Artículo 30

Permisos retribuidos

El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

Los motivos que den lugar al permiso se comunicarán por escrito a la dirección de la empresa con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a su empresa durante las primeras 24 horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos motivadores.

En caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederá únicamente, aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán abonados a salario real; es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe en un día trabajado. Las licencias retribuidas serán las siguientes:

- a) En caso de matrimonio o establecimiento de pareja de hecho, debidamente inscrita en los registros oficiales habilitados al efecto, 15 días naturales.
- b) Por enfermedad grave, alumbramiento, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3, 4 o 5 días naturales. El permiso será de tres días naturales si el hecho causante del permiso se produce dentro de la misma provincia en la que reside el trabajador que solicita el mismo. Será de cuatro días naturales si el hecho causante se produce en las provincias limítrofes a la de residencia del trabajador. Por último, el permiso será de cinco días si el hecho causante sucede en el resto de España o en el extranjero.
- c) Por boda de hijos, hermanos o padres, 1 día natural o 2 días naturales si es fuera de la Comunidad Autónoma.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

d) Por cambio de domicilio habitual, 1 día natural.

e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial y académico.

Los permisos referenciados en las anteriores letras b) y c) se concederán igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 31

Permisos no retribuidos

Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses. Durante el señalado período el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante informe médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo, sin ser necesaria la especificación concreta de la enfermedad en cuestión a los efectos de preservar la intimidad del empleado. A tal efecto el indicado informe, que deberá ser entregado a la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia no retribuida deberá señalar que concurre una enfermedad grave del pariente en cuestión del trabajador.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

Artículo 32

Uniforme y reposición de prendas

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitará guardapolvos, monos o prendas adaptadas al trabajo que realicen.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabados el nombre o insignia de la misma o de la sección a la que pertenezca el trabajador. Los gastos que se produzcan por esta causa correrán a cargo de aquellas.

Por lo que se refiere al resto del personal, y en lo que afecta al uso de determinadas prendas en el desarrollo de su trabajo, se estará a lo que, al respecto se pacte en cada empresa, con el comité, delegados de personal o sindical o trabajadores, si no existiese dicha representación.

Artículo 33

Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento

1. En el supuesto de parto, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computándose desde la fecha del parto y sin descontar del mismo la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto. En los casos de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se reducirá, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de hasta trece semanas adicionales.

Las trabajadoras con su contrato suspendido por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones incluso aunque ello genere que se rebase el año natural correspondiente a las indicadas vacaciones.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de suspensión del contrato por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá de coincidir con el principio de la suspensión del contrato por maternidad, el contrato de trabajo quedará suspendido a todos los efectos.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo regulado en el art. 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Este supuesto es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados. En todo lo no regulado se estará a lo dispuesto en el art. 48 bis del Estatuto de los trabajadores.

3. Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la Seguridad Social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

Artículo 34

Reducción de la jornada por lactancia

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de un año. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, o la madre, en caso que ambos trabajen.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Este derecho de ausencia al trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad, previo aviso a la dirección de la Empresa no inferior a dos semanas.

Artículo 35

Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador en los términos previstos legalmente.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 36

Excedencias

En todos los casos de excedencias, los trabajadores deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo la empresa obligada a contestar al trabajador dentro del referido plazo. Caso de superarse los 15 días naturales sin nada haberse contestado por la empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

A) Excedencia voluntaria:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de quince días laborables a la fecha de vencimiento de la misma. Finalizado el período de excedencia sin que el trabajador hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

El reingreso que hubiere solicitado el trabajador quedará condicionado a la existencia de vacantes en su grupo profesional. De existir éstas en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con el salario que corresponda a la misma hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que la misma se produzca.

B) Excedencias especiales:

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando

Dilluns, 18 de juliol de 2011

dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

b) Por cuidado personal de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de 1 año.

d) A los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, el trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Durante los dos primeros años de la excedencia, para los casos en que esta tenga una duración igual o superior, el trabajador mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo. El resto del período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En situación de excedencia especial o forzosa de un trabajador, la empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la misma.

Artículo 37

Descuento por compras

A las compras de los trabajadores o de sus parientes directos que convivan con ellos en el mismo domicilio, efectuadas en las empresas en las que aquellos presten sus servicios, se les aplicará un descuento del 15% sobre el precio de venta al público, excepto en las actividades de detallistas textiles de confección, en las que se aplicará un 25%, y en la mercería al mayor, en la que se aplicará un 10%.

En cada empresa se determinarán, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, o con éstos directamente, los topes máximos de estas compras.

En todo caso, se respetarán las condiciones favorables que, en este aspecto, tengan los trabajadores.

Artículo 38

Cobros

Todo el personal que efectúe cobros por orden expresa de la empresa, no siendo tarea propia de su cometido profesional, quedará eximido de toda responsabilidad al respecto siempre y cuando se trate de errores involuntarios.

Artículo 39

Discriminación laboral e Igualdad de oportunidades

No podrán establecerse discriminaciones laborales en el empleo, retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, religión, estado civil, raza, condición social, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.

Artículo 40

Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier

Dilluns, 18 de juliol de 2011

tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad:

Como establece la Ley orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

Dilluns, 18 de juliol de 2011

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los Planes de Igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio colectivo, las empresas constituirán la Comisión de Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en el presente desarrollo y siempre respetando la meritada Ley orgánica.

Capítulo V Seguridad y salud

Artículo 41 Seguridad y salud en el trabajo

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Artículo 42 Protocolo de actuación en supuestos de acoso

1. Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

3. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

4. Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores y, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

5. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

6. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción. Si el trabajador denunciante lo solicita se le deberá entregar copia del expediente instruido.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Artículo 43

Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:

Dilluns, 18 de juliol de 2011

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio 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 44

Reconocimientos médicos

Anualmente, todo el personal acogido al presente Convenio colectivo, será sometido, en los términos previstos en el art. 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos a que es sometido y conductas más frecuentes en relación con el puesto de trabajo. En dicho servicio o mediante la Seguridad Social se incluye el examen ginecológico.

El tiempo empleado en los mismos será computado como horas de trabajo.

Capítulo VI

Horas extraordinarias

Artículo 45

Horas extraordinarias

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias se aplicarán los criterios de máxima restricción:

- Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal, legalmente establecidas, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. El número total de dichas horas no excederá del tope máximo legalmente establecido.
- La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
- Las horas extraordinarias serán abonadas en base a lo estipulado por la normativa laboral aplicable y vigente, o, en su caso, podrán ser compensadas con tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los 4 meses siguientes a su realización. La opción entre una y otra posibilidad se efectuará en cada empresa.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 46

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas, según su índole y circunstancia serán calificadas como faltas leves, graves y/o muy graves.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de 1 mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Fumar en el trabajo.
10. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 47

Faltas graves

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante el período de 1 mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en más de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 48

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia de otra persona sin autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. La concurrencia desleal o prestación laboral de servicios de un trabajador para diversos empresarios de un mismo sector o ramo.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
12. La utilización inadecuada y sistemática de los medios telemáticos (correo electrónico e Internet) puestos por la empresa a favor del trabajador para el desarrollo de sus labores propias, siempre que en las empresas existan los correspondientes reglamentos al efecto y con anterioridad a imponer la sanción se haya advertido por escrito al trabajador de lo irregular de su conducta.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores o trabajadoras de la empresa.

Estos supuestos, en el caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, se considerarán además de falta muy grave, como abuso de autoridad.

El acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva -gesto, o palabra, comportamiento, actitud, etc.- que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses desde la primera.

Artículo 49 Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 11 a 50 días o despido.

Artículo 50 Normas de procedimiento

Corresponde a la dirección de la empresa, con conocimiento del comité o delegados de la misma, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

Artículo 51

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 52

Sanciones a las empresas

Las infracciones cometidas por las empresas serán sancionadas, según su naturaleza por la autoridad competente, atendida su gravedad.

El abuso de autoridad se pondrá por el trabajador afectado en conocimiento del comité o delegado sindical, que lo denunciará, en su caso, ante la autoridad competente.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 53

Derechos de asociación y reunión

Las empresas, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS), respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 54

Información sindical

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla de 5 o más trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 55

Secciones sindicales v delegado sindical

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de cada sindicato.

La representación de las indicadas secciones sindicales la ostentará, en su caso, el correspondiente delegado sindical, el cual deberá ser, a su vez, representante legal de los trabajadores en esa empresa o centro de trabajo. La designación como delegado sindical se realizará de acuerdo, igualmente, con los Estatutos del Sindicato a quien represente. En virtud de ello, la coincidencia entre miembro del comité de empresa y delegado sindical lo será para aquellas secciones sindicales que se constituyan fuera de las previsiones del art. 10.1 de la LOLS. Es decir, aquellas secciones que se constituyan en empresas o unidades electorales de menos de 250 trabajadores; bien cuando las organizaciones sindicales a las que representa no concurren a las elecciones sindicales en esos ámbitos o bien, de haber concurrido, cuando no hayan alcanzado el porcentaje mínimo de representación, concretamente el 10% de los votos emitidos.

Artículo 56

Funciones de los delegados sindicales

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación con voz y voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y el presente Convenio colectivo a los miembros del comité de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato, siempre que tal afiliación conste fehacientemente a la citada empresa.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o cualquiera sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos; todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Artículo 57

Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 58

Excedencias sindicales

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de 1 mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 59

Participación en las negociaciones de convenios colectivos

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas, implantadas nacionalmente y que participen en la Comisión Negociadora de Convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 60

Comités de empresa v delegados de personal

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a comités de empresa y delegados de personal las siguientes funciones:

1. Ser informados por la dirección de la empresa:

Dilluns, 18 de juliol de 2011

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

2. En función de la materia de qué se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la función, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

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

3. Ejercer una labor de vigilancia en las siguientes materias:

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

e) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

f) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter reservado.

h) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 61
Garantías

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser, despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte el interesado, el comité de empresa o restantes

Dilluns, 18 de juliol de 2011

delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso de producción, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina, con un máximo de 33 horas, en los centros cuya plantilla sea igual o inferior a 250 trabajadores. Por lo tanto, cada representante legal de los trabajadores en establecimientos cuya plantilla sea igual o inferior a 250 empleados gozará individualmente del citado crédito horario mensual. En caso de ser superior el número de empleados, se estará a lo establecido por la normativa vigente.

Se abonarán, en concepto de comisiones, a los delegados sindicales las que les correspondan durante el tiempo que hayan ejercido su cargo en disfrute de las horas a que tienen derecho.

Dichas horas serán retribuidas en base al promedio de las comisiones que se han devengado en el trimestre natural anterior al mes en que ello ocurra.

Podrán acumularse hasta un 100% de las horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en 1 o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Las citadas horas podrán ser acumuladas semestralmente entre los representantes legales de los trabajadores incluido el delegado sindical.

La acumulación se podrá hacer entre la representación legal de los trabajadores (delegados de personal, miembros del comité de empresa) y los delegados sindicales que pertenezcan a una misma central sindical.

En el caso de que los representantes legales de los trabajadores acumulen las horas sindicales, las centrales sindicales las tendrán de comunicar a la empresa.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Artículo 62

Uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC)

La representación legal o sindical de los trabajadores podrá hacer uso de la red, caso de existir en las empresas o centros de trabajo, para poder realizar las comunicaciones con los trabajadores y/o afiliados, disponiendo a estos efectos de las garantías para un uso adecuado. Entre las citadas garantías se consideran las siguientes: no colapsar las líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizar envíos sin ninguna relación con su actividad representativa y/o sindical y cuestiones análogas.

Disposiciones adicionales

1. Redactado del Convenio

Ambas representaciones acuerdan que las condiciones del presente Convenio, una vez registradas por la autoridad laboral, no podrán ser modificadas o alteradas, excepto por disposición de rango superior.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

2. Inaplicación del régimen salarial del Convenio

2. 1. Aquellas empresas que deseen acogerse a los beneficios de la cláusula de inaplicación del régimen salarial del Convenio, por repercutir en su estabilidad económica, deberán cumplir las siguientes normas:

a) Acreditar fehacientemente haber tenido resultado negativo en los 2 precedentes ejercicios y también en su previsión de explotación para los 2 ejercicios siguientes.

b) Garantizar el cumplimiento estricto del presente Convenio, salvo en lo que hace referencia a los incrementos pactados en el mismo para el anexo 1 (excepto en el capítulo de horas extraordinarias), los cuales se podrá compensar por igual tiempo con descanso.

c) Presentar la solicitud correspondiente en el plazo de los 30 días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio en el boletín oficial correspondiente.

2. 2. La Comisión Paritaria entenderá de todas aquellas solicitudes que se presenten dentro de plazo, teniendo para el ejercicio de sus funciones, las siguientes atribuciones y deberes:

a) Los técnicos designados por las partes integrantes de la Comisión Paritaria tendrán acceso a toda la documentación necesaria para el estudio y comprobación de la solicitud, teniendo en caso de necesidad la facultad de girar inspección ocular en el centro o centros de trabajo de la empresa afectada.

b) En caso de requerirse la actuación de un censor jurado de cuentas o similar, sus honorarios profesionales correrán a cargo de la empresa solicitante.

c) Los miembros de la Comisión Paritaria y sus asesores estarán obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en el cometido de su misión.

La Comisión Paritaria deberá emitir resolución en el plazo máximo de 30 días a contar de la fecha de recibo de su solicitud.

En caso de no llegarse a un acuerdo en la Comisión Paritaria, se solicitará la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

La resolución emitida por la Comisión Paritaria en cualquiera de sus fases, no podrá ser objeto de recurso por la empresa solicitante.

3. Solución de conflictos colectivos

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y las empresas incluidas en su ámbito funcional y del mismo modo a los efectos de dar cobertura a los supuestos previstos en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y desarrollados en la letra g) del apartado 3 del art. 85 del Estatuto de los trabajadores, en los términos desarrollados en el art. 2 del Real decreto 7/2011, de 10 de junio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquéllos e, incluso, aquéllos de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los art. 63 y 154 de la Ley de procedimiento laboral.

4. Formación continua

Las partes firmantes valoran la importancia de la formación continua de los trabajadores del sector y así se comprometen a fomentarla.

La Comisión Paritaria en este ámbito tendrá, en su caso, como funciones:

- Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito.

- Informar, orientar y promover planes agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona.

- Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la provincia de Barcelona.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá las siguientes cuestiones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- d) Contribuir a la formación profesional.

Por último las partes firmantes quieren dejar constancia de la necesidad de crear un manual de formación, relativo al conocimiento y tratamiento del producto textil, instrumento didáctico, en la actualidad inexistente, y que es necesario e imprescindible para el desarrollo de la formación continua específica del sector del comercio textil.

5. Gestión medioambiental

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de las empresas del sector, es por ello que las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente.

Como base del Sistema de Gestión Medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos / objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Introducir todas aquellas medidas económicamente y / o tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.
- Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

ANEXO

Tabla salarial 2011

(Incremento del 2,5% sobre tablas definitivas ejercicio 2010)

GRUPO I	EUR/mes
Jefe de personal	1.384,98
Jefe de ventas	1.384,98
Jefe de compras	1.384,98
Encargado general	1.384,98
Jefe de almacén	1.253,83
Jefe de sección	1.253,83
Encargado de establecimiento	1.154,24
Encargado de 2ª	1.114,32
Viajante	1.097,10
Vendedor de 1ª o vendedor	1.025,03
Vendedor de 2ª	908,44
Ayudante de 1ª o ayudante	787,59
Ayudante de 2ª	665,73
Aprendiz de convenio	641,40*

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 18 de juliol de 2011

GRUPO II	EUR/mes
Técnico de sistemas	1.473,46
analista	1.300,61
Programador de 1ª	1.253,81
Operador de consola	1.253,81
Programador de 2ª	1.229,22
Operador de periféricos	1.229,22
Preparador	1.011,39

GRUPO III	EUR/mes
Jefe administrativo	1.473,46
Jefe de sección	1.253,81
Contable-cajero	1.253,81
Oficial administrativo de 1ª	1.108,88
Oficial de caja	1.108,86
Oficial administrativo de 2ª	1.050,47
Auxiliar administrativo	956,12
Auxiliar de caja de 1ª	956,12
Aspirante administrativo de 1ª	744,13
Aspirante administrativo de 2ª	641,40*
Auxiliar de caja de 2ª	772,76
Aspirante de caja	641,40*

* Salario mínimo profesional (SMI) 2011.

GRUPO IV	
Dibujante	1.253,87
Escaparatista	1.253,87
Rotulista	1.253,87
Oficial de mantenimiento	1.172,62
Chófer	1.069,56
Profesional de oficio de 1ª	1.069,56
Mozo torista	1.069,56
Jefe de equipo	993,24
Conserje	979,46
Mozo especializado	975,22
Profesional de oficio de 2ª	966,75
Mozo	942,46
Telefonista	874,52
Vigilante	874,52
Personal de limpieza (hora)	6,37
Personal de limpieza (mes)	768,51

Barcelona, 29 de juny de 2011
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès