

Dimarts, 22 de juliol de 2014 - Número 168

Administració Autònoma

2014-07778

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 15 de juliol de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil, de la província de Tarragona, per a l'any 2013 - 2015 (codi de conveni núm. 43000115011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil, de la província de Tarragona, subscrit per part del Gremi Tèxtil de la Província de Tarragona, i per part dels treballadors pels sindicats de CCOO i UGT, en data 16 de juny de 2014, i presentat per les mateixes parts en data 17 de juny de 2014, i de conformitat amb el que estableixen 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; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil, de la província de Tarragona, per a l'any 2013 - 2015, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 15 de juliol de 2014.

Carme Mansilla Cabré, directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

CONVENIO colectivo de trabajo del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2013, 2014 y 2015

Artículo 1. Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte el Gremio Textil de la Provincia de Tarragona y de otra la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Catalunya (FECOHT-CCOO), y la Federación de Catalunya de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego (UGTFCTCHTJ), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente Convenio

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Tarragona.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas dedicadas al Comercio Textil de la provincia de Tarragona.

Artículo 4. Ámbito personal

Las condiciones pactadas afectan a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el mismo, con excepción del personal comprendido en las excepciones establecidas a este efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio bajo la denominación de "trabajador", se entenderán realizadas indistintamente de su género, sean éstas hombre o mujer.

Artículo 5. Vigencia y duración

El convenio entrará en vigor, con carácter general, el día 1 de enero de 2013, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona. Su duración será de tres (3) años, finalizando el día 31 de diciembre de 2015.

Artículo 6. Prórroga

El convenio se prorrogará automáticamente si con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento no ha sido denunciado por cualquiera de las partes.

Artículo 7. Rescisión y revisión

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del convenio deberá presentarse en la Conselleria d'Empresa i Ocupació de la Generalitat en Tarragona a través de las centrales sindicales o asociaciones de empresarios, con una antelación de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 8. Salarios

Los salarios pactados durante los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo de trabajo, son los siguientes:

Año 2013: Se mantendrán las mismas tablas definitivas establecidas para el año 2012, según lo fijado en el Anexo I,

Año 2014: Incremento del 0,5 por cien de la tabla salarial del año 2013, según lo fijado en el Anexo II.

Año 2015: Incremento del 0,6 por cien de la tabla salarial del año 2014, según lo fijado en el Anexo II.

Se pacta expresamente, que durante los tres años de vigencia del Convenio Colectivo, no habrá, en ningún caso, revisión salarial alguna.

Artículo 9. Plazo abono atrasos de convenio

Las diferencias resultantes por la aplicación definitiva de la tabla salarial del año 2012, para su correcta aplicación para el ejercicio de 2013, y los atrasos salariales que se derivan de tales diferencias, se abonaran, como máximo, durante el transcurso de los ciento veinte días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En cuanto a las diferencias salariales del año 2014, éstas se abonaran durante los dos meses siguientes a la publicación de las mismas en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las cuantías de las tablas salariales definitivas de los años 2013, 2014 y 2015, son las reflejadas en los Anexos I y II del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 11. Compensación y absorción

Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán cualquiera otra existente en el momento de la entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro solo podrán afectar al presente Convenio cuando considerados globalmente superen a las actualmente pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por las mismas.

No obstante lo anterior, no serán compensables ni absorbibles, los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario que se celebrará por escrito. Los complementos personales o de puesto de trabajo con anterioridad a la publicación del presente Convenio, continuarán teniendo el carácter de compensables y absorbibles.

Las cantidades percibidas en concepto de comisión por ventas realizadas, incentivos por tareas realizadas, ó cualquier otro tipo de incentivo y/o comisión, no podrán ser objeto de absorción y compensación por los aumentos pactados en este convenio.

Artículo 12

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto sean más beneficiosas que las de este convenio, manteniéndose a título personal.

Artículo 13. Vinculación a la totalidad

El Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes quedan obligadas a su total aplicación.

Artículo 14. Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por cuatro representantes de la patronal y otros cuatro representantes de la parte social, firmantes todos ellos del presente Convenio.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, la cual, tras recibir el escrito, se reunirá, y en un plazo de siete días a contar desde la recepción del escrito, resolverá sobre la cuestión objeto de la controversia.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto, los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria, las siguientes:

Patronal: PIMEC Tarragona. Avenida Marqués de Montoliu, nº.3 43002 Tarragona.

UGT-FCTCHTJ: Carrer Ixart, nº. 11, 3ª planta 43003 Tarragona.

CCOO-FECOHT: Carrer August nº. 48, 2ª planta 43003 Tarragona.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son las enumeradas a continuación:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como su vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos, de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 15. Jornada laboral

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de 1790 horas anuales de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cinco horas se dispondrá de un descanso de 20 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

El medio día de descanso semanal establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, cabrá la posibilidad de separarlo, donde no haya acuerdo, del día de descanso completo, pudiendo pactar libremente su realización indistintamente durante una mañana o tarde.

El medio día de descanso correspondiente a la semana de carnaval se realizará necesariamente el sábado por la tarde.

Los domingos y días festivos que anualmente, y mediante orden del departamento de innovación, universidades y empresas de la Generalitat de Catalunya, se autorice para la apertura de los establecimientos comerciales, tendrán la consideración de laborables a todos los efectos.

El personal que preste sus servicios los días festivos antes indicados, además del salario normal, percibirán en concepto de incentivo el importe del 50% del precio hora, por las horas trabajadas.

El precio hora se calculará sobre el salario real percibido, excluidos los incentivos por ventas.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitarán informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días. El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 31 de marzo de cada año.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Las empresas se comprometen a no realizar horas extraordinarias. No obstante si motivado por el trabajo de los días festivos autorizados, períodos de rebajas, promociones comerciales o situaciones de incapacidad temporal y/o permisos personales, se realice una jornada anual superior a la establecida en el artículo anterior, las horas que sobrepasen dichas cifras tendrán la consideración de horas extraordinarias, debiéndose compensarlas mediante el permiso retribuido de una hora por cada hora extra realizada.

Las empresas establecerán cualquier sistema de control horario con el fin de poder comprobar si el trabajador ha sobrepasado la jornada máxima anual establecida en el artículo 15.

Dicho permiso retribuido se deberá efectuar dentro de los tres meses a la constatación de las horas extraordinarias y como máximo dentro del primer trimestre del año siguiente.

Las empresas podrán sustituir dichos permisos retribuidos por el abono de las horas extras realizadas con un 50% de incremento sobre el precio de la hora normal, calculada sobre el salario real percibido excluidos los incentivos por ventas.

Artículo 17. Contratos eventuales

Las contrataciones efectuadas al amparo del artículo 15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En el caso de que se concierten por un tiempo inferior a los doce meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato exceda en ningún caso del límite máximo.

A la finalización del contrato eventual, salvo que se proceda a su contratación indefinida, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por año de servicio para los contractes eventuales suscritos durante el año 2013; de once días por año de servicio para los contratos eventuales suscritos durante el año 2014, y de doce días por año de servicio para los contratos eventuales suscritos a partir del año 2015.

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 los trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, la orden del atas de 24 de julio de 2000 (BOE de 2 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. Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con las siguientes categorías profesionales:

- encargados y jefes de sucursal: 3 meses
- dependientes, administrativos y personal de oficios: 2 meses
- resto personal: 1 mes

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Artículo 20. Premio por antigüedad

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía que figura en la tabla anexa, y según la categoría en que cada uno esté clasificado, con el límite de ocho cuatrienios. La fecha inicial para el cómputo será la de ingreso en la empresa, pero incluyendo únicamente la mitad del tiempo de aprendizaje, tanto para los trabajadores que ya tienen reconocida la antigüedad como para los que en el futuro puedan tener derecho a ella.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio estén percibiendo los ocho cuatrienios o más, no generaran ningún otro cuatrienio. Sin embargo, las cantidades que por este concepto estuvieran percibiendo, se incrementarían anualmente según lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 21. Plus 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 retribuirá con un recargo del 25% sobre el salario base, salvo que el contrato se haya efectuado a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Se estará, para todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este artículo, a lo establecido en el artículo 36 del ET y a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán en las cuantías de una mensualidad para navidad y otra para el mes de junio, computado el salario base más la antigüedad.

En ambos casos se abonarán el día 15 del mes a que correspondan, salvo que fuera festivo, en cuyo caso se abonará el día laborable inmediatamente anterior.

Artículo 23. Gratificaciones en función de las ventas o beneficios

El importe de la gratificación será de una mensualidad de salario base más la antigüedad. Esta gratificación se abonará a todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, tanto si trabajan a sueldo y comisión o a sueldo fijo. Se abonará el día 22 de marzo, sin perjuicio de que las empresas puedan efectuar el abono en períodos más cortos de tiempo o por prorrateo.

Artículo 24. Plus escapatista

El personal que no estando clasificado como escapatista realice la función con carácter normal de ornamentación de escaparates, tendrá derecho a un plus de un quince por ciento sobre el salario base, pero con facultad de la empresa de hacerle desempeñar dicho trabajo cuando lo estime oportuno. Este plus es funcional y por tanto dejará de percibirse cuando se deje de realizar dicho trabajo. No computará a efectos de pagas extras.

Artículo 25. Vacaciones

La duración del período de vacaciones será de 23 días laborables para el personal que trabaje 5 (cinco) días a la semana y de 27 días laborables para el personal que presta servicios 6 (seis) días a la semana, contándose los seis días laborables como días de vacaciones aunque uno de ellos se trabaje media jornada.

Las empresas tendrán la facultad de fraccionarlas, en cuyo caso la duración de las mismas será de 12 o 14 días laborables (según se trabajen 5 o 6 días a la semana respectivamente), en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, y el resto de días laborables, durante el resto del año.

La retribución correspondiente a vacaciones estará constituida por salario base y antigüedad y será hecha efectiva antes del inicio de las mismas.

Cuando el período vacacional, coincida con el período de baja por maternidad, permiso de paternidad, así como por bajas motivadas por contingencias comunes o profesionales que se hubiesen iniciado antes del período vacacional, no se computará como vacaciones, debiéndose disfrutar en otra fecha. Si hubiese terminado el año natural, se disfrutarán durante el primer trimestre del año siguiente, exceptuándose las fechas del mes de diciembre y de los períodos de rebajas.

El derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador tendrá derecho a realizarlas una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja de maternidad o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

Artículo 26. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en los registros oficiales habilitados a tales efectos.

b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo, ampliables a cinco en caso de gravedad de la madre o del hijo.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia se podrá usar durante el período de convalecencia del familiar, en el plazo de un mes desde el inicio de la hospitalización, enfermedad o intervención quirúrgica.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 20 km., el plazo será de cuatro días.

d) Un día por el traslado del domicilio habitual.

e) Por 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 el artículo 37.3d) del Estatuto de los Trabajadores.

f) Un día por casamiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Tres días de licencia retribuida por asuntos propios, pero teniendo siempre en cuenta las necesidades de la empresa.

En el presente caso, el trabajador deberá preavisar con 48 horas de antelación como mínimo y la empresa concederá el permiso si las necesidades de la misma lo permiten; en otro caso, señalarán de común acuerdo el día o días de licencia, en el plazo máximo de quince días.

Artículo 27

Los aprendices tendrán derecho a media jornada libre para estudiar, en época de exámenes, o para asistir a los mismos, con un máximo de diez días al año. Para dicha licencia el aprendiz deberá justificar oficialmente los exámenes a la necesidad de dedicar tiempo al estudio para concurrir a los mismos.

Artículo 28. Prestación complementaria por enfermedad o accidente

El personal en situación de incapacidad laboral transitoria por causa de enfermedad o accidente, percibirá el cien por cien de su salario real, por el período de un año, y ello desde el día inicial de la baja.

Artículo 29. Premio de vinculación

En función de los años que se lleven en la empresa, se percibirá un premio de vinculación con la misma, cuya cuantía y devengo serán las siguientes:

A los quince años, una paga (salario base más antigüedad).

A los veinte años, una paga (salario base más antigüedad).

A los veinticinco años, una paga (salario base más antigüedad).

Al cumplir los sesenta años, con quince o más años de antigüedad en la empresa, tres pagas (salario base más antigüedad).

En caso de que en una misma empresa, y en el mismo año natural, más de un trabajador fuese acreedor a estos premios, podrá la empresa fraccionar su pago en la forma que tenga por conveniente dentro del año natural siguiente.

Artículo 30

Las empresas concertarán un seguro para los casos de muerte o incapacidad permanente y absoluta, derivada de accidente, sea o no de trabajo, por la cantidad de 18.000 euros. Las empresas tendrán 30 días a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Tarragona, para actualizar o suscribir dicho seguro.

Artículo 31

La mujer embarazada que por razón de su estado tenga dificultades para desempeñar su trabajo habitual, podrá solicitar el desempeño de un trabajo distinto y la empresa, si su organización lo permite, procurará darle el trabajo más adecuado. En cualquier supuesto, la empresa facilitará silla para los tiempos en que el trabajo no exija estar de pie.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene 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.

Esta reducción de jornada 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 puede 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 corresponden al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador debe preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a la jornada ordinaria.

Artículo 32. Licencia retribuida por lactancia

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá la opción de sustituirlo por una licencia retribuida de 14 días laborables, los cuales se deben de acumular obligatoriamente al período de la baja por incapacidad temporal por maternidad.

El trabajador que opte por los 14 días laborables de licencia retribuida deberá notificarlo a la empresa treinta días antes de finalizar el período de baja por maternidad.

Artículo 33. Plus de transporte

Con el carácter de indemnización o suplido, se fija un plus de transporte para todas las categorías, en la cuantías establecidas en los Anexos I y II, que se abonará por día realmente trabajado. Dicho plus compensa los gastos de desplazamiento y distancia a que pueda tener derecho cualquier trabajador. Las cuantías por este concepto quedan establecidas en 4,08 euros, 4,10 euros y 4,13 euros, respectivamente, para los ejercicios de 2013, 2014 y 2015.

Artículo 34. Ropa de trabajo

Las empresas abonaran al personal afectado por el presente Convenio las cantidades anuales fijadas en los Anexos I y II, en concepto de ropa de trabajo, la cual podrá prorratearse mensualmente. Las empresas podrán sustituir la obligación de dicho pago, mediante la entrega de las correspondientes prendas de trabajo para verano e invierno. Las cuantías anuales por este concepto quedan establecidas en 310,26 euros, 311,81 euros y 313,68 euros, respectivamente, para los ejercicios de 2013, 2014 y 2015.

Artículo 35. Excedencia por cargo sindical

Los cargos sindicales a nivel de secretariado comarcal o superior tendrán derecho a la excedencia para desempeñar dicho cargo por el tiempo que dure el mismo, teniendo derecho a la readmisión cuando termine su desempeño, haya o no plaza.

Deberán preavisar con una antelación de un mes. En estos casos la empresa podrá contratar un interino que cesará cuando se reincorpore el excedente.

Artículo 36. Excedencia por cuidado de hijo

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha del alta por maternidad o resolución judicial.

Durante el primer año de excedencia para el cuidado de menores, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el mismo y hasta la terminación de la situación de excedencia, aquel mantendrá el derecho a la reserva del puesto de trabajo equivalente al que venía efectuando, dentro de su categoría o grupo profesional.

La totalidad del tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de los hijos, computará a efectos de la antigüedad.

Por lo que se refiere a la solicitud de reingreso, ésta deberá efectuarse por escrito a la dirección de la empresa, al menos un mes antes de la terminación de la excedencia, ya sea por agotamiento de los tres años o no.

El nacimiento o adopción de un nuevo hijo dará lugar al inicio de un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 37. Permisos sin retribución

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

A) adopción en el extranjero.

B) hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para la concesión de este permiso no retribuido será necesario justificar a la empresa documentalmente, las causas del mismo, con carácter previo a su solicitud.

Artículo 38. Jubilación parcial y contrato de relevo

El trabajador a partir del momento de cumplir la edad y condiciones establecidas en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato, si el trabajador ha optado por el porcentaje máximo de jubilación permitido.

En el supuesto de optar por un porcentaje inferior de jubilación deberá existir acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Los trabajadores que pretendan hacer efectivo el derecho previsto en el punto anterior, habrán de preavisarlo en la empresa con tres meses de antelación al de efectividad del derecho.

En caso de desacuerdo en el horario de la prestación de la jornada laboral a tiempo parcial, se solicitará la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 39. 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 realizado 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 i 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.

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 aquellas de carácter sancionador.

Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de estos 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.
- 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 y criticándole acerca de temas 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 la aclaración de los hechos.

5. Durante este proceso, que deberá ser sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran 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 40. Protección a los trabajadores víctimas de la violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, y a la extinción del contrato de trabajo (Artº. 21 Ley Orgánica 1/2004).

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo, tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o a la continuidad en el nuevo. En éste último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En el supuesto previsto en la letra “n”, del apartado 1, del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 41. Adaptación y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Se tendrá derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores con personas menores o mayores a cargo, siempre que se acrediten determinadas circunstancias tales como:

- Pareja monoparental.
- Mujer víctima de violencia de género.
- Familias numerosas.
- Familias con algún hijo con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Familias que tengan a su cargo a un hijo con enfermedad grave.

Dicha distribución y adaptación de la jornada laboral mantendrá su duración mientras que persistan las causas que lo originaron.

Artículo 42. Igualdad de oportunidades

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 tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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 del presente 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 dicha Ley Orgánica.

Artículo 43. Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 44. Clasificación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 45. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. 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.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 46. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 47. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
15. El acoso moral en el trabajo, entendiéndose por acoso moral aquella situación laboral repetida y mantenida en el tiempo, que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal del trabajador afectado, y que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud del trabajador.

El trabajador que sufra acoso sexual y/o moral, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y del representante de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días naturales para que la dirección de la empresa instruya el oportuno expediente, el cual tendrá que finalizar en el período de un mes desde la notificación de la parte interesada, protegiendo el puesto de trabajo de la misma.

La no comunicación a la dirección de la empresa de cualquiera de las dos formas de acoso indicadas, será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de la empresa

16.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 48. Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 49. Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1ª. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 50. Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 51. Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitar como a trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Será objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las comisiones técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

No obstante, en el ámbito de los conflictos laborales regulados en los artículos 40, 41 y 82 del ET y los relativos o fundamentados en la aplicación i/o interpretación del presente Convenio, será requisito previo someterse a la Comisión Paritaria del convenio.

De persistir la discrepancia, se acudirá a los procedimientos previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 52. Representación sindical

Los delegados de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. Cuando haya un solo representante sindical podrá acumular las horas por dos meses como máximo. Es decir, si en un mes no ha empleado ninguna hora podrá en el mes siguiente emplear hasta treinta horas y con pérdida de las no empleadas cada dos meses.

En las empresas de más de treinta y un trabajadores que tengan designados tres delegados de personal o comité de empresa en sus centros de trabajo, dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales.

En este caso los miembros del comité de empresa o delegados de personal de uno o varios centros de trabajo de la misma empresa y de la misma provincia, podrán acumular parte o la totalidad de su crédito horario automáticamente, en uno o varios representantes de la misma central sindical, siempre que sea formalmente comunicado a la empresa. Las empresas otorgarán licencias no retribuidas al personal para asistencia a congresos de los respectivos sindicatos. El máximo de licencias será en empresas de más de diez trabajadores para un sólo trabajador, computando dentro

de estos máximos los representantes sindicales de empresa. El máximo de días de licencia por este concepto será durante la vigencia de este convenio, de tres días.

En cada empresa habrá un tablón de anuncios para cuestiones laborales y sindicales, en el lugar que designe la empresa.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos

retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 125 trabajadores, se podrán constituir secciones sindicales según lo establecido en la LO 11/1985, de libertad sindical.

Artículo 53. Seguridad y salud laboral

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Artículo 54. Reconocimientos médicos

Anualmente o en el período que lo establezca el protocolo de la vigilancia de la salud, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tendrán derecho 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.

Se informará a los DPRL del protocolo de vigilancia de la salud, a fin de conocer la periodicidad de las revisiones médicas.

Artículo 55. Formación profesional

De conformidad con lo que previene el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por lo que se regula el subsistema de formación profesional continua y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores, las empresas podrán organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada la realización de cursos de formación profesional.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Reconversión profesional. Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Artículo 56. Cobros

Todo el personal que realice cobros por orden expresa de la empresa, sin que esta sea la actividad propia de su trabajo habitual, queda exento de cualquier responsabilidad sobre ello, siempre que se trate de errores involuntarios.

Artículo 57. Empresas de trabajo temporal

Previamente a su utilización, en cada empresa se determinará con la representación de los trabajadores las actividades y los grupos profesionales correspondientes en los que pudieran emplearse trabajadores de las EET.

No será posible la celebración de contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los cuales no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 15.1.b y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Las empresas encuadradas en el ámbito de este convenio que, en calidad de usuarias, ocupen a trabajadores de empresas de trabajo temporal, se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstos perciban el mismo salario que el previsto en el convenio para un trabajador sujeto a contrato ordinario y que realice idénticas o similares tareas que las del trabajador puesto a disposición.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados, en un plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Artículo 58. Grupos profesionales

Normas generales:

La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración, y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores.

La dirección de la empresa realizará la clasificación profesional del trabajador, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores. La realización de funciones de un grupo superior o inferior, se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución de los trabajadores, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo, por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Factores de valoración:

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Conocimiento

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en dos subfactores:

- a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc..
- b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B) Iniciativa

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el menor o mayor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) Responsabilidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas, en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar e interrelacionar la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

F) Complejidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en las tareas o el puesto encomendado, es decir, conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

Formación y desarrollo profesional:

Cuando se requiera al trabajador realizar tareas propias de su grupo profesional, pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

Grupos Profesionales y Áreas Funcionales:			
Grupos Profesionales	Área Funcional 1ª (MERCANTIL)	Área Funcional 2ª (ADMINISTRATIVA)	Área Funcional 3ª (SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES)
Grupo 1	Encargado General Jefe de Sucursal Encargado de establecimiento	Jefe de sección administrativa	
Grupo 2	Viajante Dependiente de 1ª Dependiente de 2ª	Contable Cajero Oficial administrativo	Personal de Oficio 1ª Mozo especialista instalador Modista Jefe Escaparata
Grupo 3	Ayudante de 1ª Ayudante de 2ª	Auxiliar Administrativo Auxiliar de Caja	Ayudante Mozo Composturera Conserje, cobrador, Vigilante, portero, Ordenanza Personal de limpieza
Grupo 4	Aprendiz		Aprendiz

Artículo 59. Régimen de inaplicación salarial y condiciones de trabajo

Según lo establecido en el artículo 82.3 del ET, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, de una duración no superior a quince días, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de numeración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo las partes se someterán a la Comisión Paritaria del convenio, y de persistir la discrepancia, deberá acudir a los procedimientos previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 60. Derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Comercio, y el Convenio General de Comercio de Cataluña para subsectores sin convenio propio, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Anexo I

Tablas salariales año 2013

Grupo	Áreas funcionales	Salario Base	Antigüedad
	Personal mercantil		
I	Encargado General	1.129,21 euros	51,96 euros
I	Jefe de Sucursal	1.083,52 euros	49,86 euros
I	Encargado establecimiento	1.035,08 euros	47,63 euros
II	Viajante	940,99 euros	43,31 euros
II	Dependiente de 1ª	940,99 euros	43,31 euros
II	Dependiente de 2ª	857,97 euros	39,47 euros

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimarts, 22 de juliol de 2014 - Número 168

Grupo	Áreas funcionales	Salario Base	Antigüedad
III	Ayudante de 1ª	812,27 euros	37,38 euros
III	Ayudante de 2ª	744,24 euros	34,26 euros
IV	Aprendiz	659,62 euros	
	Personal administrativo		
II	Contable	941,06 euros	43,31 euros
II	Cajero	941,06 euros	43,31 euros
II	Oficial Administrativo	941,06 euros	43,31 euros
III	Auxiliar Administrativo	778,43 euros	35,82 euros
III	Auxiliar de Caja	857,97 euros	39,47 euros
I	Jefe Sección Administrativa	1.035,08 euros	47,63 euros
	Personal de servicio y actividades auxiliares		
II	Personal de oficio de 1ª	812,27 euros	37,38 euros
III	Ayudante	778,43 euros	35,82 euros
II	Mozo especialista instalador	941,22 euros	43,31 euros
III	Mozo	778,43 euros	35,82 euros
IV	Aprendiz	659,62 euros	
III	Composturera (salario hora)	6,52 euros	0,30 euros
II	Escaparatista	854,17 euros	39,31 euros
II	Modista Jefe	940,99 euros	43,31 euros
	Personal subalterno		
III	Conserje, cobrador	778,43 euros	35,82 euros
III	Vigilante, portero, ordenanza	778,43 euros	35,82 euros
III	Personal de limpieza	778,43 euros	35,82 euros
Plus de transporte		4,08 euros por día trabajado	
Ropa de trabajo		310,26 euros anuales	

Anexo II

		Tabla salarial Año 2014 (+0,5%)		Tabla salarial Año 2015 (+ 0,6%)	
Grupo	Áreas funcionales	Salario Base	Antigüedad	Salario Base	Antigüedad
	Personal mercantil				
I	Encargado General	1.134,86 euros	52,22 euros	1.141,67 euros	52,53 euros
I	Jefe de Sucursal	1.088,94 euros	50,11 euros	1.095,47 euros	50,41 euros
I	Encargado establecimiento	1.040,26 euros	47,87 euros	1.046,50 euros	48,16 euros
II	Viajante	945,69 euros	43,53 euros	951,36 euros	43,79 euros
II	Dependiente de 1ª	945,69 euros	43,53 euros	951,36 euros	43,79 euros
II	Dependiente de 2ª	862,26 euros	39,67 euros	867,43 euros	39,91 euros
III	Ayudante de 1ª	816,33 euros	37,57 euros	821,23 euros	37,80 euros
III	Ayudante de 2ª	747,96 euros	34,43 euros	752,45 euros	34,64 euros
IV	Aprendiz	662,92 euros		666,90 euros	
	Personal administrativo				
II	Contable	945,77 euros	43,53 euros	951,44 euros	43,79 euros
II	Cajero	945,77 euros	43,53 euros	951,44 euros	43,79 euros

CIE: BOPT-I-2014-07778

Grupo	Áreas funcionales	Salario Base	Antigüedad	Salario Base	Antigüedad
III	Oficial Administrativo	945,77 euros	43,53 euros	951,44 euros	43,79 euros
III	Auxiliar Administrativo	782,32 euros	36,00 euros	787,01 euros	36,22 euros
III	Auxiliar de Caja	862,26 euros	39,67 euros	867,43 euros	39,91 euros
I	Jefe Sección Administrativa	1.040,26 euros	47,87 euros	1.046,50 euros	48,16 euros
Personal de servicio Y actividades auxiliares					
II	Personal de oficio de 1ª	816,33 euros	37,57 euros	821,23 euros	37,80 euros
III	Ayudante	782,32 euros	36,00 euros	787,01 euros	36,22 euros
II	Mozo especialista instalador	945,93 euros	43,53 euros	951,61 euros	43,79 euros
III	Mozo	782,32 euros	36,00 euros	787,01 euros	36,22 euros
IV	Aprendiz	662,92 euros		666,90 euros	
III	Composturera (salario hora)	6,55 euros	0,30 euros	6,59 euros	0,30 euros
II	Escaparatista	858,44 euros	39,51 euros	863,59 euros	39,75 euros
II	Modista Jefe	945,69 euros	43,53 euros	951,36 euros	43,79 euros
Personal subalterno					
III	Conserje, cobrador	782,32 euros	36,00 euros	787,01 euros	36,22 euros
III	Vigilante, portero, ordenanza	782,32 euros	36,00 euros	787,01 euros	36,22 euros
III	Personal de limpieza	782,32 euros	36,00 euros	787,01 euros	36,22 euros

Concepto	Año 2014 (+ 0,5%)	Año 2015 (+0,6%)
Plus de transporte	4,10 por día trabajado	4,13 euros por día trabajado
Plus de ropa de trabajo	311,81 euros / año	313,68 euros / año

Anexo III

Definición de categorías

Aprendiz es el trabajador que se inicia en el oficio de dependiente de comercio textil.

Ayudante de 2ª es el aprendiz con dos años de experiencia dentro del comercio textil.

Ayudante de 1ª es el ayudante de 2ª con dos años de experiencia en la categoría anterior.

Dependiente de 2ª es el ayudante de 1ª con dos años de experiencia en su categoría.

Dependiente de 1ª es el dependiente de 2ª con dos años de experiencia en la categoría anterior.

Las categorías de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja y Ayudante de oficio, pasaran a ostentar las categorías profesionales de Oficial Administrativo, Cajero y Profesional de oficio de 1ª, respectivamente, cuando acrediten cuatro años de experiencia en la categoría inferior.

En Tarragona, a dieciséis de junio de dos mil catorce.

Plus de transporte: 4,08 euros por día trabajado

Ropa de Trabajo: 310,26 euros anuales

I sense més assumptes que tractar, s'aixeca la present acta, signant els assistents en prova de conformitat, en el lloc i data al principi esmentats.