

Administració Autònoma**2017-00585****Generalitat de Catalunya****Departament de Treball, Afers Socials i Famílies - Serveis Territorials a Tarragona**

RESOLUCIÓ de 24 de gener de 2017, 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 2016 - 2017 (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 28 de desembre de 2016 i 12 de gener de 2017, i presentat per les mateixes parts en data 29 de desembre de 2016 i 13 de gener de 2017, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

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 2016 - 2017, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
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, 24 de gener de 2017

Francesc Tarragona Baró, director dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2016 y 2017

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 Federació de Serveis de CCOO Catalunya, y la Federació de Sereveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), 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 realizada sin distintamente 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 2016, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona. Su duración será de dos (2) años, finalizando el día 31 de diciembre de 2017.

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 el del Departament de Treball, Afers Socials i Família 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 dos años de vigencia del presente Convenio Colectivo de trabajo, son los siguientes:

Año 2016: Incremento del 1,30% sobre las tablas salariales del 2015 y con efectos 01/01/2016, de conformidad con lo fijado en el anexo I

Año 2017: Incremento del 1,30% sobre las tablas salariales del 2016 y con efectos 01/01/2017 de conformidad con lo fijado en el anexo II

Se pacta expresamente, que durante los dos 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 2016, para su correcta aplicación para el ejercicio de 2016, 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.

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 retribución es 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, o 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

Este 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, dos (2) de la patronal y otros dos (2) de la parte social, firmantes todos ellos del presente Convenio. La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para la inaplicación de las condiciones de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 del presente convenio.

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 43002Tarragona.

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

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

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 les 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 de Acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC) 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 2 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 Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 exhibirá 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 sobre pasen 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 excluido 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 doce (12) días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 18. Contratación de trabajadores discapacitados

Contratación de trabajadores/as minusválidos. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y al Decreto 86/2015, de 2 de junio, para la Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento. Se reconoce la excepcionalidad a los efectos de lo previsto en el art. 1.1 del Real Decreto 364/2005.

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

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 escaparatista

El personal que no estando clasificado como escaparatista 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 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 periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Las personas 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 madre o del hijo.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, parto, 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 temporal 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 20.000 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 aquella.

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 generas en 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 todos los puestos de trabajo, en la cuantías establecidas en los Anexos I y II, que se abonará por día trabajado con independencia de la jornada laboral del trabajador, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo.

Dicho plus compensa los gastos de desplazamiento y distancia a que pueda tener derecho cualquier trabajador. Las cuantías por este concepto quedan establecidas en 4,18 euros y 4,23 euros, respectivamente, para los ejercicios de 2016 y 2017.

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 317,76 euros, y 321,89 euros, respectivamente, para los ejercicios de 2016 y 2017.

Artículo 35. Excedencia por cargo sindical

Los cargos sindicales a nivel de secretariado comarca lo 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 final 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 menos cabo 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 Olaboral.

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. Protocolo de actuación:

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA), como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento. Dicha Comisión estará

integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central, de existir y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos, de ser ello posible, al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis. Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

3.1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA) o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión.

Posteriormente, esta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

3.2. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección o representante legal que considere.

3.3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad. Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

3.4. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

3.5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

3.6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si el trabajador afectado lo solicita. C VE-Núm. de registre: 062016000326 25 Dimarts, 8 de novembre de 2016

3.7. La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

3.8. La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

En caso de que ya existiera un protocolo de actuación en las empresas con anterioridad a la publicación del presente convenio, este deberá adecuarse al protocolo de actuación descrito en el presente artículo.

Para tal fin, en un plazo de 3 meses a contar desde la publicación del convenio, la empresa y RLT deberán reunirse para proceder al respecto.

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 Orgánica1/2004).

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 persona 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 origina se 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, en seres 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 estos.
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 al 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 prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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 vigente.

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

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del ET), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 52. Representación sindical

Los delegados de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumularlas 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 prevé en 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 contratar lo 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 acabo 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 menos cabo 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 menor 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 aquel 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 menos cabo 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: Director segundo encargado	Jefe de sección administrativa	
Grupo 2	Viajante Dependiente de 1a Dependiente de 2a Jefe de Sección	Contable cajero oficial administrativo	Personal de Oficio1a: Mozo especialista instalador modista jefe escaparatista
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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores 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 en cada momento.

Anexo I

Tablas salariales año 2016

Grupo	Áreas funcionales	Salario Base	Antigüedad
	Personal mercantil		
I	Encargado General	1.156,51 euros	53,21 euros
I	Jefe de Sucursal- Director	1.109,71 euros	51,07 euros

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dijous, 2 de febrer de 2017 - Número 23

Grupo	Áreas funcionales	Salario Base	Antigüedad
I	Encargado establecimiento –2º Encargado	1.060,10 euros	48,79 euros
II	Viajante –Jefe de sección	963,73 euros	44,36 euros
II	Dependiente de1ª	963,73 euros	44,36 euros
II	Dependiente de2ª	878,71 euros	40,43 euros

Grupo	Áreas funcionales	Salario Base	Antigüedad
III	Ayudante de1ª	831,91 euros	38,29 euros
III	Ayudante de2ª	762,23 euros	35,09 euros
IV	Aprendiz	675,57 euros	
	Personal administrativo		
II	Contable	963,81 euros	44,36 euros
II	Cajero	963,81 euros	44,36 euros
II	Oficial Administrativo	963,81 euros	44,36 euros
III	Auxiliar Administrativo	797,24 euros	36,69 euros
III	Auxiliar de Caja	878,71 euros	40,43 euros
I	Jefe Sección Administrativa	1.060,10 euros	48,79 euros
	Personal de servicio y actividades auxiliares		
II	Personal de oficio de1ª	831,91 euros	38,29 euros
III	Ayudante	797,24 euros	36,69 euros
II	Mozo especialista instalador	963,98 euros	44,36 euros
III	Mozo	797,24 euros	36,69 euros
IV	Aprendiz	675,57 euros	0,00 euros
III	Composturera (salario hora)	6,68 euros	0,30 euros
II	Escaparartista	874,82 euros	40,27 euros
II	Modista Jefe	963,73 euros	44,36 euros
	Personal subalterno		
III	Conserje, cobrador	797,24 euros	36,69 euros
III	Vigilante, portero, ordenanza	797,24 euros	36,69 euros
III	Personal de limpieza	797,24 euros	36,69 euros

Plus de transporte	4,18 euros por día trabajado
Ropa de trabajo	317,76 euros anuales

Anexo II Tablas salariales 2017

Grupo	Áreas funcionales	Tabla salarial año 2016 (+1,3%) Salario Base	Antigüedad
	Personal mercantil		
I	Encargado General	1.171,55 euros	53,90 euros
I	Jefe de Sucursal- Director	1.124,14 euros	51,73 euros
I	Encargado establecimiento – 2º Encargado	1.073,89 euros	49,42 euros
II	Viajante – Jefe de sección	976,26 euros	44,94 euros
II	Dependiente de1ª	976,26 euros	44,94 euros
II	Dependiente de2ª	890,13 euros	40,95 euros
III	Ayudante de1ª	842,72 euros	38,79 euros
III	Ayudante de2ª	772,14 euros	35,55 euros
IV	Aprendiz	707,70 euros	

Grupo	Áreas funcionales	Salario Base	Antigüedad
	Personal administrativo		
II	Contable	976,34 euros	44,94 euros
II	Cajero	976,34 euros	44,94 euros
III	Oficial Administrativo	976,34 euros	44,94 euros
III	Auxiliar Administrativo	807,61 euros	37,17 euros
III	Auxiliar de Caja	890,13 euros	40,95 euros
I	Jefe Sección Administrativa	1.073,89 euros	49,42 euros
	Personal de servicio y actividades auxiliares		
II	Personal de oficio de 1ª	842,72 euros	38,79 euros
III	Ayudante	807,61 euros	37,17 euros
II	Mozo especialista instalador	976,51 euros	44,94 euros
III	Mozo	807,61 euros	37,17 euros
IV	Aprendiz	707,70 euros	0,00 euros
III	Composturera (salario hora)	6,76 euros	0,31 euros
II	Escaparartista	886,19 euros	40,79 euros
II	Modista Jefe	976,26 euros	44,94 euros
	Personal subalterno		
III	Conserje, cobrador	807,61 euros	37,17 euros
III	Vigilante, portero, ordenanza	807,61 euros	37,17 euros
III	Personal de limpieza	807,61 euros	37,17 euros

Concepto	Año 2017 (2016 + 1,3%)
Plus de transporte	4,24 euros por día trabajado
Plus de ropa de trabajo	321,89 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.
- Ayudantede1ª 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.