

XUNTA DE GALICIA**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL****Convenios colectivos****CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DO COMERCIO DETALLISTA TEXTIL.**

Código de Convenio número 36000375011981.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o convenio colectivo do Sector do Comercio Detallista Textil da provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, pola Asociación de Empresarios e Comerciantes do Calvario (ACECA) e a Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), e da parte social polos representantes das centrais sindicais, CC.OO, CIG e UGT o 15 de novembro do 2016.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 17 de agosto do 2016.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**Convenio colectivo de traballo para o sector de “COMERCIO DETALLISTA TEXTIL”
de Pontevedra, 2016/2018**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIÓNS XERAIS**

Artigo 1º.—PARTES ASINANTES

Son partes asinantes do presente Convenio as Centrais Sindicais Confederación Intersindical Galega (CIG), Comisións Obreiras (CCOO) e Unión Xeral de Traballadores (UGT) en representación dos traballadores, e a Asociación de empresarios e comerciantes do Calvario (ACECA) e a Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), en representación dos empresarios do Sector.

Artigo 2º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente Convenio regulará as relacións laborais de todas as empresas da provincia de Pontevedra que, tanto na actualidade, coma no futuro, se dediquen á venda detall de tecidos en xeral, pezas confeccionadas, alfombras e tapices, paquetería, mercería, quincallería, etc..

Artigo 3º.—DURACIÓN E VIXENCIA

O presente Convenio entrará en vigor aos quince días da súa sinatura, sen prexuízo da súa publicación no BOP, se ben os efectos económicos do primeiro ano de vixencia do convenio se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2016.

Terá unha duración de 3 anos (2016,2017,2018), finalizando os seus efectos o día 31 de decembro de 2018.



O convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a súa vixencia, sen necesidade de aviso previo.

O vixente convenio con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.

Artigo 4º.—CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

O persoal que con anterioridade ao Convenio, viñera gozando dunhas condicións económicas ou laborais máis beneficiosas que as aquí pactadas, deberá conservalas, facéndose o cálculo polo conxunto anual de todas as percepcións.

Artigo 5º.—COMPENSACIÓN DE MELLORAS

As melloras económicas que se implantan en virtude do presente Convenio, así como as voluntarias que no futuro se establezan, poderán ser compensadas e absorbidas, ata onde alcancen, cos aumentos ou melloras que actualmente teñan establecidas as empresas ou que no futuro se establezan con carácter xeral, mediante disposición legal.

CAPÍTULO II RETRIBUCIÓN

Artigo 6º.—SALARIOS

Os soldos e salarios correspondentes son os que figuran nas respectivas táboas anexas.

- 2016, incremento do 1,5%.
- 2017, incremento do 1,5%.
- 2018, incremento do 1,5%.

Artigo 7º.—REVISIÓN SALARIAL

Para os anos de vixencia (2016, 2017, 2018), no caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC), establecido polo I.N.E., rexistrase un incremento, respecto ao ano anterior, superior ao 1,5%, efectuarase unha revisión da táboa salarial no exceso sobre a indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente a devandita circunstancia. A devandita revisión efectuarase con efectos do 1 de xaneiro dos correspondentes anos, con carácter retroactivo.

Artigo 8º.—AUMENTOS POR ANTIGÜIDADE

Os aumentos periódicos por tempo de servizo ata o 31 de decembro de 2000, consistiron en quadrienios na contía do seis por cento sobre os salarios base deste Convenio.



Apartir da citada data do 31/12/2000, desapareceu o concepto e tratamento do complemento persoal de antigüidade, tanto nos seus aspectos normativos como retributivos.

Como consecuencia da devandita eliminación, teranse en conta os seguintes compromisos:

a) Os traballadores manterán e consolidarán tan só os importes daqueles cuadrienios que tiveran devengados polo complemento persoal de antigüidade, ao 31 de decembro de 2000, polo que non se terán en conta os tramos intermedios.

b) Os importes obtidos, ao abeiro do previsto na letra anterior manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento retributivo Ad personam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador.

c) O devandito complemento retributivo Ad personam reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de Antigüidade consolidada.

Artigo 9º.—PLUS DE TRANSPORTE

O persoal das empresas afectadas por este convenio percibirá un plus de transporte, que será aboado por día efectivo de traballo, na contía de:

- o Ano 2016: 3,63€.
- o Ano 2017: 3,69€.
- o Ano 2018: 3,74€

Artigo 10º.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

O persoal afectado polo presente Convenio Colectivo, percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes aos meses de xullo e decembro, polo importe dunha mensualidade cada unha delas.

Establécese unha Paga Extraordinaria no mes de outubro, consistente nunha mensualidade. A devandita paga farase efectiva no mes de outubro de cada ano, tendo en conta o que se dispón sobre a referida paga no artigo 15º do Convenio (condicións).

Así mesmo, todo o persoal gozará unha Gratificación, denominada de beneficios, polo importe mínimo dunha mensualidade completa.

As citadas pagas calcularanse en función dos soldos que para cada categoría fixa o Anexo deste Convenio, máis a antigüidade, se é o caso, para todo o persoal.



As catro Gratificacións que se establecen, serán concedidas en proporción ao tempo traballado, rateándose nos supostos que proceda, tales como os de entrada ou cesamento do traballador na empresa.

Artigo 11º.—RESTRUCTURACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONAIS

No convenio anterior establecíase que no prazo de catro anos a contar dende o 1 de xaneiro de 2006, é dicir, a partir do 1 de xaneiro de 2010, se refundirían nunha as categorías de Dependente de 22 a 24 anos e Dependente de 25 anos, pasando a denominarse xenericamente “Dependenta/e “ asignándolle a esta o salario actualizado do Dependente de 25 anos. Do mesmo modo se establecía que nese mesmo prazo de catro anos, é dicir, a partir do 1 de xaneiro de 2010, se refundirían nunha as categorías de Auxiliar de Caixa de ata 24 anos e la de Auxiliar de Caixa de 25 ou máis anos, pasando a denominarse xenericamente “Caixeira/ro” que se situaría na táboa salarial dentro do Grupo II, persoal mercantil propiamente, co salario actualizado do Auxiliar de Caixa de 25 ou máis anos.

Así mesmo elimináronse as categorías de Axudante, recollida no Grupo II, Persoal mercantil propiamente dito, e Aspirante de auxiliar administrativo, do Grupo III, persoal administrativo, polo que, dende o 9 de marzo do 2007 (data do acordo) non se poden formalizar contratos para estas dúas categorías. A aqueles traballadores destas dúas categorías cuxos contratos se formalizaron con anterioridade ao 9 de marzo de 2007, aplicóuselles no período 1/01/2006 a 31/12/2008, uns salarios transitorios; pero a partir do 1º de xaneiro de 2009, os traballadores contratados no seu día coa categoría de Axudante, recollida entón no Grupo II, Persoal mercantil, pasan automaticamente á categoría de “Dependenta/e “ coa asignación salarial que iso leva consigo. Do mesmo modo, a partir do 1º de xaneiro de 2009, os traballadores contratados no seu día coa categoría de aspirante a auxiliar administrativo, pasan automaticamente á categoría de “Auxiliar Administrativo”.

Xa na negociación do presente convenio se acordou que a partir da entrada en vigor deste (art. 3º), desapareza a categoría de Profesional de oficio de 3ª, incluída ata a data no Grupo IV, persoal de servizos e actividades auxiliares, equiparándose a partir de entón o persoal contratado no seu día na devandita categoría coa de profesional de oficio de 2ª.

Así mesmo acordouse que a categoría de caixeiro/a que froito da negociación do convenio anterior figura na táboa salarial no Grupo II, persoal mercantil propiamente dito, en substitución das categorías de auxiliar de caixa ata 24 anos e de auxiliar de caixa de 25 ou máis anos do Grupo III, equipararase salarialmente, a partir do 01.09.2010, coa de dependenta/e.



Artigo 12º.—PROMOCIÓN PROFESIONAL

A partir do 01.09.2010, todos aqueles traballadores/as que cumpran ou cumprisen unha antigüidade mínima de tres anos como dependenta/e, pasarán automaticamente á categoría de dependenta/e maior.

Artigo 13º.—AXUDAS DE CUSTO

As empresas que despracen aos seus traballadores para que realicen traballos fóra do lugar habitual da residencia destas, estarán obrigadas a aboar en concepto de axudas de custo as cantidades seguintes:

	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018
* Xantar	18,62	18,89	19,18
* Cea	18,62	18,89	19,18
* Pernoctación	18,62	18,89	19,18
* Almorzo	6,47	6,56	6,66

Se os desprazamentos se fan en coche propiedade da traballador/aa/r, este percibirá, durante o ano 2016, 0,318 € por quilómetro percorrido; 0,322 € durante 2017 e 0,327€ durante 2018.

Artigo 14º.—GRATIFICACIÓNS ESPECIAIS AOS ESCAPARATISTAS

O persoal non contratado como escaparatista, que non obstante realice con carácter normal a función da ornamentación de escaparates nos establecementos, terá dereito, en concepto de gratificación especial, a un plus do dez por cento do seu salario base.

**CAPÍTULO III
XORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS E NOCTURNIDADE****Artigo 15º.—CONDICIÓNS**

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo.

No caso de que as empresas teñan necesidade de modificar o horario de traballo actualmente establecido, para conseguir unha maior eficacia no seu funcionamento, as partes asinantes do Convenio recomendan aos afectados a súa mellor disposición para chegar a un entendemento.



As empresas quedan en liberdade para a apertura dos seus establecementos durante as tardes dos sábados de todo o ano, se ben deberán establecerse as quendas rotativas correspondentes, de tal maneira que no ano os traballadores gocen de descanso durante dezaioito sábados pola tarde.

Con excepción de Vigo, os establecementos do resto da provincia, terán a opción de poder abrir durante as tardes deses sábados, se ben, caso de que se optase polo peche durante as tardes dos sábados, non virán obrigados a facer efectiva a paga extraordinaria de outubro.

En xornadas continuadas de 5 ou máis horas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de 20 minutos de duración que terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

Cando por coincidir o día de descanso semanal noutro festivo, o traballador ou traballadora afectado se vexa privado do seu goce, as empresas veranse na obriga de compensar este con outro día de descanso en día laborable, nun prazo non superior a quince días, a partir da data do día que lle correspondera gozar.

Conforme á lexislación en materia de xornada, en ningún caso os días de descanso semanal poderán solaparse cos períodos indispoñibles de descanso de 12 horas entre final de xornada e principio da seguinte.

Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral será continuada.

Artigo 16º.—TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS

Cando a empresa decida abrir o seu establecemento nos domingos e/ou festivos autorizados por Xunta de Galicia deberanse ter en conta as seguintes consideracións:

- A prestación de traballo en domingos e festivos será de carácter voluntario para o traballador.
- Ningún traballador poderá realizar unha xornada laboral nestes días superior a 7 horas.
- As horas realizadas nestas xornadas festivas terán a consideración de horas extras, debendo compensarse como tal cando coa súa realización se supere a xornada pactada de 40 horas semanais establecidas no artigo 14º. Non serán consideradas como extraordinarias as horas realizadas nestas datas polo persoal contratado para traballar especificamente estes días.
- Cada traballador non poderá traballar máis do 60% dos domingos e/ou festivos nos que estea permitida a apertura cada ano.
- Estas horas extraordinarias serán compensadas con tempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada. O devandito tempo de descanso



gozarse de común acordo entre a empresa e os traballadores afectados, e só serán remuneradas cando o traballador así o solicite.

Artigo 16º.—PLUS TRABALLO NAS TARDES DO 24 E 31 DE DECEMBRO.

As horas ordinarias que se traballen a partir das 16.00 horas dos días 24 e 31 de decembro terán unha recarga de 5 €/hora sobre a hora efectiva traballada.

Artigo 17º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Conforme ao establecido no parágrafo segundo do punto 1. do artigo 35º do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente convenio establecen que as horas extraordinarias se aboarán cunha recarga do 100% do seu valor habitual.

Artigo 18º.—COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

Para os efectos do establecido no artigo 36.2 do E.T., as horas nocturnas realizadas entre as dez da noite e as seis da mañá serán aboadas cunha recarga do 100% sobre a hora ordinaria.

**CAPITULO IV
VACACIÓNS**

Artigo 19º.—CONTÍA E DATAS DE GOCE

Os traballadores afectados polo presente Convenio, gozarán de 30 días naturais de vacacións que estarán comprendidos entre os meses de maio a outubro, ambos os dous inclusive.

Non obstante o anterior, todo aquel traballador que voluntariamente e de acordo coa empresa opte por gozar as vacacións fóra do período antes citado, terá dereito a 31 días naturais de vacacións e unha bolsa de 200 €.

Artigo 20º.—DETERMINACIÓN DE QUENDAS

En cada empresa establecerase unha orde rotativa de preferencia, de tal forma que quen un ano foi primeiro á hora de elixir quenda, pasa a ser o último no ano seguinte.

Artigo 21º.—SITUACIÓN DE I.T. E GOCE DE VACACIÓNS

Nos supostos de incapacidade temporal dos traballadores previa ao inicio do período de vacacións e xustificadamente, tal continxencia será tida en conta para a fixación dun novo período de vacacións que non se vexa afectado pola situación de incapacidade temporal.



No caso de que o período de vacacións coincida na súa totalidade ou en parte coa baixa médica por maternidade-paternidade, estas gozaranse, a opción do traballador nun período anterior á baixa médica por maternidade-paternidade ou a continuación da alta médica ata o total de días que correspondan.

Nos supostos de incapacidade temporal dos/as traballadores/as durante o goce do período de vacacións, o empregado/a terá dereito a que se lle compensen os días que estivo de baixa previamente xustificadas.

En todo caso, o devandito goce establecerase de mutuo acordo entre empresa e traballador unha vez obtida a devandita alta médica.

CAPÍTULO V DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 22º.—COMPENSACIÓN POR CESAMENTO VOLUNTARIO

Aqueles traballadores que leven polo menos 20 anos na empresa e que causen baixa de forma voluntaria nesta a partir dos 62 anos, terán dereito a gozar de dous meses de vacacións retribuídas; vacacións que no caso de levar 30 ou máis anos, se elevarán a tres meses.

Artigo 23º.—INVALIDEZ E DEFUNCIÓN

As empresas afectadas polo presente convenio virán obrigadas a concertar unha póliza de seguro que cubra os seus traballadores das continxencias de morte, invalidez absoluta e permanente para todo traballo, por un importe de 20.000 euros.

As devanditas cantidades serán efectivas unha vez declaradas oficialmente as continxencias que se citan, e por unha soa vez.

Artigo 24º.—INCAPACIDADE TEMPORAL

En caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade, accidente ou risco durante o embarazo, debidamente acreditado pola Seguridade Social, do persoal comprendido no réxime de asistencia a esta, a empresa completará as prestacións obrigatorias ata o importe íntegro das súas retribucións, ata o límite de “Doce meses”, aínda que o traballador fose substituído.

Artigo 25º.—ROUPA DE TRABALLO

Aos traballadores que proceda proveráselles obrigatoriamente por parte da empresa, de uniformes ou outras pezas de roupa de traballo, das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.



A provisión de tales pezas de roupa hase de facer ao comezar a relación laboral entre as empresas e os traballadores en número de dúas pezas de roupa, que se repoñerán en anualidades sucesivas de xeito conveniente ou, polo menos, na metade destas.

Artigo 26º.—EXCEDENCIAS

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 46.3 do E.T de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a catro anos para atender ao coidado de cada fillo/a/a, tanto cando o sexa por natureza, coma por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente coma preadoptivo, a contar dende a data de nacemento ate os cinco anos, ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída

A excedencia considerada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, no seu caso, se viñera gozando.

O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. As excedencias recollidas no artigo 46.3 ET referidas ao nacemento de fillo (3 anos) e dependencia (2 anos) terán reserva de posto de traballo ata o fin destas.

Artigo 27º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO DE TRABAJO

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4 do ET de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal

1.—No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da



interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo coma permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción.

A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.



2.—No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, apartados 2 e 3, de a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Artigo 28º.—XUBILACIÓN PARCIAL

Ao abeiro do artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, de común acordo entre traballador e empresario poderanse pactar xubilacións parciais e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto, sempre e cando se reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior aos 60 anos.

Así mesmo poderase pactar que a porcentaxe da xornada que corresponda de traballo efectivo, se acumule nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial.

O traballador deberá remitir á empresa ou empresas a solicitude cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial; debendo dar a empresa resposta nun prazo máximo de trinta días.

Artigo 29º.—ACOSO MORAL E SEXUAL

As empresas establecerán as bases indispensables e necesarias en orde a non tolerar ningún tipo de conduta de acoso moral e/ou sexual no traballo.

Acoso Moral.—Sen existir unha definición específica de acoso moral, a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (FACTS), sinala que unha posible definición é que “o acoso moral no traballo é un comportamento irracional repetido con respecto a un empregado ou a un grupo de empregados, que constitúe un risco para a saúde e a seguridade,”.

Nesta definición por “comportamento irracional” enténdese o comportamento que unha persoa razoable, tendo en conta todas as circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita ou ameaza. “Comportamento” inclúe as accións de persoas ou dun grupo. Un sistema de traballo pode utilizarse como medio para discriminar, humillar, debilitar ou ameazar. “Risco para a saúde e a seguridade” inclúe o risco para a saúde mental ou física do empregado.

O acoso moral adoita constituír un mal uso ou un abuso de autoridade, cuxas vítimas poden ter dificultades para defenderse.



Acoso Sexual.—Ao igual que no caso anterior, a definición do termo é importante en canto que a súa formulación determinará tanto as condutas que o conforman e, polo tanto, o rango de comportamentos prohibidos coma a magnitude do fenómeno (ou número de persoas vítimas de acoso sexual).

A Recomendación das Comunidades Europeas 92/131, relativa á dignidade da muller e o home no traballo, aborda o acoso sexual e propón a seguinte definición:

“A conduta de natureza sexual baseada no sexo que afecta á dignidade da muller e o home no traballo, incluída a conduta de superiores e compañeiros, resulta inaceptable se:

a) a devandita conduta é indesexada, irrazoable e ofensiva para a persoa que é obxecto desta,

b) a negativa ou o sometemento dunha persoa á devandita conduta por parte de empresarios ou traballadores (incluídos os superiores e os compañeiros) utilízase de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso da devandita persoa á formación profesional e ao emprego, sobre a continuación deste, o salario ou cales queira outras decisións relativas ao emprego e/ou

c) a devandita conduta crea un ámbito laboral intimidatorio, hostil e humillante para a persoa que é obxecto desta; e de que a devandita conduta pode ser, en determinadas circunstancias, contraria ao principio de trato”.

En tal sentido son elementos a destacar a natureza claramente sexual da conduta de acoso, que tal conduta non é desexada pola vítima, tratarse dun comportamento molesto, a ausencia de reciprocidade e a imposición da conduta.

Réxime disciplinario.—Tanto o acoso moral, coma o sexual, serán tipificados como falta moi grave.

O Comité de Empresa ou, na súa ausencia, os delegados de persoal, e a dirección da Empresa, velarán polo dereito á intimidade do traballador/ra afectada, procurando silenciar a súa identidade cando así sexa preciso.

Artigo 30º.—LICENZAS

a) Os traballadores terán dereito a unha licenza retribuída, de ata un máximo de TRES días naturais ao ano, por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador haxa de realizar e as demais circunstancias que no caso concorran.



Esta licenza, demostrada a súa indubidable necesidade, concederase no acto, sen prexuízo das sancións que poidan impoñerse ao traballador que alegue causas que resulten falsas.

b)1: Ata seis días naturais polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador haxa de realizar e as demais circunstancias que no caso concorran.

b).2. Permiso por casamento: 16 días.

Os dereitos en materia de permisos retribuídos recoñecidos aos cónxuxes neste apartado, estenderanse ás parellas de feito inscritas no rexistro do organismo que competa.

c) Así mesmo, o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de dous días, sen necesidade de ser xustificada. A devandita licenza non poderá ser acumulable a períodos vacacionais e deberá ser solicitada cunha antelación de 5 días, polo menos.

Esta licenza de dous días desaparecerá automaticamente do Convenio, no suposto de que se produza con carácter xeral e a nivel nacional, unha redución da xornada.

d) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 14 anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe, actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria da redución de xornada, previsto neste apartado, corresponde ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre o empresario e o traballador sobre a concreción horaria serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.



Neste apartado d) transcríbese a efectos informativos o disposto ET. no artigo 37.5 e 6 de tal maneira que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

e) Polo tempo preciso cando por razón de enfermidade, o traballador precise a asistencia a consultorio médico necesariamente en horas coincidentes coa súa xornada laboral, licenza que se fai extensible para o acompañamento de fillos menores de 14 anos, e que, en ambos os dous casos, deberá acreditarse co xustificante correspondente. Esta licenza ha de entenderse tanto para a asistencia a centros da medicina pública, coma da privada.

Artigo 31º.—LACTACIÓN

As traballadoras/es por lactación dun fillo menor de 12 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, ao comezo ou ao final da xornada laboral ou dalgunha das quendas desta, que haberá de pactarse de mutuo acordo coa empresa; non obstante isto, a traballadora ou o traballador, poderán acollerse á posibilidade de dividir a hora de ausencia ao traballo en dúas fraccións de media hora.

Sempre a elección da traballadora, esta poderá substituír o exercicio do dereito de lactación tal e como está establecido pola lei, pola acumulación de 23 días ao permiso de maternidade. Este permiso poderá ser gozado pola nai ou o pai en caso de que ambos os dous traballen.

Artigo 32º.—CONTRATACIÓN

Compromiso de emprego fixo.—A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%.

Para velar polo cumprimento deste compromiso, a petición da Comisión Paritaria, as empresas afectadas polo presente convenio virán obrigadas a presentar no momento que lle sexa requirida a relación de traballadores coa modalidade de contrato que ten cada un deles.

Contratos de duración determinada.—A teor do disposto no artigo 15.1.b, do Texto Refundido do ET, o contrato eventual ten por obxecto atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

Formalización do contrato.—Formalizarse por escrito, consignándose con suficiente precisión e claridade a causa e circunstancias que o motiven, e rexistrándose no INEM.



Duración e Prórroga.—A duración destes contratos non poderá ser inferior a 30 días, nin superior a doce meses, dentro dun período de dezaseis, contados a partir do momento do contrato inicial. Limitarase a dous o número de contratos a realizar, na súa duración máxima, a unha mesma persoa.

No caso de que se concerte o contrato por un prazo inferior a doce meses, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder do devandito límite máximo.

Á finalización do contrato por expiración do tempo pactado, tanto se este é eventual, como por obra ou servizo determinado, o traballador percibirá unha indemnización económica equivalente a un día por mes traballado.

Contrato para a formación.—A súa duración mínima será de 6 meses, ata un máximo de 30 meses, prorrogables de seis en seis meses.

A partir da entrada en vigor do convenio, a retribución a aboar será o 85% da categoría para a que se vai formar, durante o primeiro ano de contrato; o 95% durante o segundo ano de contrato e o 100% polo que resta do terceiro ano de contrato (6 últimos meses).

No non disposto estarase ao establecido no artigo 11º do Estatuto dos Traballadores.

Contrato a tempo parcial.—Neste tipo de contrato indicarase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes e a súa distribución.

A xornada de traballo efectiva mínima semanal para empresas de menos de 14 traballadores será de 24 horas, establecéndose a máxima en 30 horas. Para as empresas de 15 traballadores en diante a xornada de traballo efectiva mínima semanal será de 27 horas, establecéndose a máxima en 30 horas

Cando a xornada sexa partida, esta só poderase interromper unha vez. O tramo mais curto de prestación efectiva será de tres horas e media.

Neste tipo de contratos non estará permitida a realización de horas extraordinarias.

Os postos de traballo de tempo completo non se cubrirán con esta modalidade contractual.

Converteranse en contratos a xornada completa aqueles que durante 30 días continuados ou de forma alternativa realizen prolongacións de xornada.



En caso dun aumento do cadro de persoal, ou vacante a cubrir, en similar función, a igualdade de condicións, os/as traballadores/as contratados a tempo parcial, terán preferencia á hora de acceder á devandita xornada completa. Para estes efectos as empresas publicarán no taboleiro de anuncios de cada centro, con quince días de antelación á súa execución, a súa intención de contratación indefinida a tempo completo do centro en cuestión.

Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral será continuada.

No non disposto estarase ao establecido no artigo 11.2 do E.T..

Artigo 33º.—RECOÑECIMIENTO MÉDICO

As empresas afectadas por este Convenio facilitarán aos traballadores que o soliciten, un recoñecemento médico anual.

Artigo 34º.—TABOLEIRO DE ANUNCIOS

As empresas afectadas por este Convenio poñerán a disposición dos traballadores un taboleiro de anuncios para inserir as comunicacións de interese para estes.

Artigo 35º.—GARANTÍAS DO COMITÉ DE EMPRESA

Aos membros do comité de empresa amplíaselles en cinco horas ao mes o crédito horario establecido no apartado e) do artigo 68 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 36º.—REALIZACIÓN DE INVENTARIOS

Os inventarios legalmente establecidos (habitualmente dous) que se realizan con carácter anual nas empresas do sector, deberán levarse a cabo dentro da xornada laboral do traballador e nunca fóra dela.

CAPITULO VI COMISIÓN PARITARIA

Artigo 37º.—COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderán dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.



A Comisión Paritaria reunirase cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria

1. A comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios lexislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

2. As partes asinantes do presente texto, empresarios e traballadores, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

3. Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

4. A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, si iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

Artigo 38º.—Non Aplicación do réxime salarial e das condicións de traballo

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo.(A.G.A.).



DISPOSICIÓN FINAL

Artigo 39º.—LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non previsto neste Convenio, será de aplicación o Estatuto dos Traballadores e demais disposicións vixentes.

CONVENIO TEXTIL POLO MIUDO

CATEGORÍAS	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018
GRUPO I PERSOAL TECNICO TITULADO			
Titulado/a de grao superior	999,34	1.014,33	1.029,54
Titulado/a de grao medio	966,78	981,28	996,00
Axudante/a técnico/a sanitario	955,94	970,28	984,83
GRUPO II PERSOAL MERCANTIL TECNICO TITULADO			
Director/a	1.086,23	1.102,53	1.119,06
Xefe/a de División	999,34	1.014,33	1.029,54
Xefe/a de Persoal, Vendas, Compras e Encargado Xeral	999,34	1.014,33	1.029,54
Xefe/a de sucursal e supermercado	966,78	981,28	996,00
Xefe/a de almacén	966,78	981,28	996,00
Xefe/a de grupo	966,78	981,28	996,00
Xefe/a de sección mercantil	960,25	974,65	989,27
Encargado/a do estableemento, vendedor/a, comprador/a e subastador/a	960,25	974,65	989,27
Intérprete	903,73	917,28	931,04
PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO			
Dependente/a maior	966,78	981,28	996,00
Dependente/a (artigo 11)	947,20	961,41	975,83
Caixeira/o (desde o 1/09/2010)-(artº 11)	947,20	961,41	975,83
Viaxante	951,54	965,82	980,30
Corredor de praza	903,73	917,28	931,04
Traballadores/as en formación (artigo 32)			
GRUPO III PERSOAL TECNICO NON TITULADO			
Director/a	1.086,23	1.102,53	1.119,06
Xefe/a de División	999,34	1.014,33	1.029,54
Xefe/a Administrativo	977,65	992,31	1.007,20
Secretario/a	947,20	961,41	975,83
Contable	960,25	974,65	989,27
Xefe/a de Sección Administrativa	964,56	979,03	993,72
PERSOAL ADMINISTRATIVO			
Contable, caixeiro/a, taquimecanógrafo/a	960,25	974,65	989,27
Oficial administrativo/a	947,20	961,41	975,83
Auxiliar adminitrativo/a	856,53	869,38	882,42
GRUPO IV PERSOAL DE SERVICIOS E ACTIVIDADES AUXILIARES			
Xefe/a de sección ou servizo	964,55	979,02	993,71
Debuxante/a	946,87	961,08	975,49
Escaparartista	946,87	961,08	975,49



CATEGORÍAS	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018
Axudante/a de montaxe	752,67	763,96	775,42
Delineante, vistador/a, rotulista	836,44	848,99	861,72
Cortador/a	879,87	893,07	906,47
Axudante de cortador/a	836,23	848,77	861,50
Xefe/a de taller	859,43	872,32	885,41
Profesional de oficio de 1ª	856,53	869,38	882,42
Profesional de oficio de 2ª	826,13	838,52	851,10
Profesional de oficio de 3ª (ate a entrada en vigor do convenio)			
Capataz	856,53	869,38	882,42
Profesional de oficio axudante/a	794,23	806,14	818,23
Mozo/a especializado	856,53	869,38	882,42
Mozo/a e telefonista maior de 18 anos	834,79	847,31	860,02
As mesmas categorías, con menos de 18 anos, igual que os aspirantes, según idade			
GRUPO V PERSOAL SUBALTERNO			
Conserxe	806,93	819,03	831,31
Cobrador/a	806,93	819,03	831,31
Persoal de limpeza	772,72	784,31	796,07
Nota: o persoal de limpeza por horas percibira seu salario en proporcion as horas traballadas			
PLUS DE TRANSPORTE	3,63	3,69	3,74
AXUDAS DE CUSTO			
Xantar	18,62	18,89	19,18
Cea	18,62	18,89	19,18
Pernoctación	18,62	18,89	19,18
Almorzo	6,47	6,56	6,66
QUILOMETRAXE	0,318	0,322	0,327

Vigo, 01/02/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

