



nden

designados por las centrales sindicales: UGT, CIG y CC.OO. y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Artículo 1. Ámbito de aplicación

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

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

Artículo 2. Ámbito personal

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

Artículo 3. Ámbito territorial

Las disposiciones del presente convenio comprenderán a todo el territorio de la ciudad de Ourense y su provincia.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia

El convenio colectivo iniciará su vigencia el 1.01.2018 y finalizará el 31-12-2019, siendo de aplicación en su totalidad hasta que se firme otro que lo sustituya.

El convenio se prorrogará de año en año, mientras que cualquiera de las partes no lo denuncie con una antelación de por lo menos tres meses al término en que expire la prórroga en curso. La forma de denuncia será mediante comunicación escrita de la parte que inste la negociación, a la otra parte en la que se hará constar la representación que tiene, así como el ámbito de aplicación del convenio y modificaciones que se proponga negociar.

Artículo 5. Publicidad

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

Artículo 6. Sueldo del convenio

Los salarios se detallan en la tabla salarial que figura como anexo. El incremento para el año 2018 representa una subida del 6% respecto a las últimas tablas salariales publicadas (año 2010). El primer mes en el que se aplicará esta subida será

Consellería de Economía, Empleo e Industria Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: comercio textil

Expediente: 32/01/0041/2018

Fecha: 26/10/2018

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: María José de Miguel Pérez.

Código de Convenio número 32000145011981.

Una vez visto el texto del Convenio colectivo del comercio textil de Ourense para los años 2018-2019, con código de con

venio n.º 32000145011981, que suscribió el día 16 de octubre de 2018 la comisión negociadora conformada por la parte empresarial: Centro Comercial Ourense Centro (CCA), Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Ourense (AME) y Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense y por la parte social, los representantes



octubre de 2018, no generando atrasos los meses anteriores. En 2019 el incremento será igual al 2%.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias

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

Artículo 8. Plus de nocturnidad

El trabajo nocturno (desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente), tendrá la siguiente retribución específica: un 30% de incremento de salario base hora

Artículo 9. Premio de antigüedad

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

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

Artículo 10. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales. Los trabajadores tendrán derecho a día y medio de descanso ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado y el domingo o bien la mañana del lunes, salvo que por acuerdo entre empresa y trabajador se pacte el disfrute de ese medio día en cualquier otro día de la semana. Cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los trabajadores disfrutarán durante la misma de un descanso retribuido de 15 minutos.

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

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a dos días y medio, laborables y no recuperables, como consecuencia de la aplicación del calendario laboral. Estos días se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. A falta de acuerdo, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar en 2018 los días 7 y 14 de noviembre y la tarde de 28 de noviembre. El medio día no será acumulable a las vacaciones, ni a los festivos, ni se podrá solicitar coincidiendo con los períodos de más venta para el comercio.

En 2019, serán 6 y 13 de noviembre y la tarde de 27 de noviembre.

Artículo 11.- Trabajo en domingos y festivos

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

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

- Las horas realizadas en esta jornada festiva, tendrán la consideración de horas extras, debiéndose compensar como tal cuando con su realización se supere la jornada pactada de 40 horas semanales establecida en el anterior artículo. Por cada siete horas trabajadas, se compensarán a razón de 8 horas. No serán consideradas como extraordinarias las horas realizadas

en estas fechas por el personal contratado para trabajar específicamente estos días.

- Cada trabajador no podrá trabajar más del 60%, de los días festivos o domingos en los que éste permitida la apertura cada año.

Artículo 12. Derechos adquiridos

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

Artículo 13. Compensación y absorción

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

Artículo 14. Premio por compensación de la antigüedad

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

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

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

Artículo 15. Derechos y garantías sindicales

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

B) En todos los contratos, modificaciones y prórrogas de éstos, se podrá incluir junto con la firma del empresario y trabajador, la de un representante sindical de los trabajadores, entendiéndose por éstos los miembros de las secciones sindicales, comité de empresa y delegados de personal.

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

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

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

Artículo 16. Calendario laboral

Todas las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a confeccionar un calendario laboral en los tres primeros meses del año.

Artículo 17. Vacaciones

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, o parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T, 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 corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador 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.

Artículo 18. Contratación temporal

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, el contrato por circunstancias de mercado, podrá tener una duración máxima de 12 meses.

Su régimen jurídico será equivalente al del contrato por tiempo indefinido en cuanto a beneficios salariales, complementos, vacaciones, etc...

Este contrato se somete a un régimen específico de extinción con exigencia de aviso previo escrito con, por lo menos, 15 días de antelación y con una indemnización de 12 días por año trabajado, entendiéndose que esta indemnización corresponde por finalización del contrato o de sus prórrogas. Si el contrato se rescindiera antes de finalizar la duración máxima de este, o de cada una de sus prórrogas por causa no imputable al trabajador, este tendrá derecho a percibir la indemnización que legalmente le corresponda por despido.

En el supuesto de no producirse la extinción o la finalización del tiempo máximo de duración de los doce meses, si el trabajador siguiese prestandole sus servicios a la empresa, el contrato se transformará en indefinido.

Artículo 19.-Contratación fija

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

Artículo 20. Contratos formativos

Los contratos para la formación regulados por el RD 488/1998, se realizarán a trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años. Tendrán una duración máxima de 3 años y mínima de 6 meses, de conformidad con lo estipulado en el

artículo 19 del RD 488/1998. En lo no previsto habrá que atenerse al indicado Real Decreto y demás normas de aplicación. La retribución será la siguiente:

- En el primero año el 75% del salario de la categoría del sector.
- En el segundo año el 85% de la categoría del sector.
- En el tercero año el 95% de la categoría del sector.

Artículo 21. Contratos en prácticas

Los contratos en prácticas se regularán por lo preceptuado en el RD 488/1998, si bien la retribución de los trabajadores contratados no podrá ser inferior al 70% del salario del convenio para la categoría profesional en la que se realizarán las prácticas, para el primero año, y el 80% del salario del convenio para su categoría profesional, para el segundo año. En lo no previsto habrá que atenerse a lo indicado en el RD 488/1998 y demás legislación aplicable.

Artículo 22 .- Contrato a tiempo parcial

En centros de trabajo de más de cinco trabajadores los contratos indefinidos a tiempo parcial no podrán ser de duración inferior a 28 horas semanales, salvo si fuese necesario para cubrir las horas que se dejan de realizar derivadas de reducción de jornada por guarda legal.

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

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

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

Artículo 23.- Movilidad geográfica

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

Artículo 24. Horas extraordinarias

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

Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de 40 semanales en una misma sección o servicio de la empresa, se procederá a la contratación del número de trabajadores necesario para sustituir la realización de dichas horas extraordinarias.

En todo caso, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por hora extraor-



dinaria realizada. Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, y sólo serán remuneradas cuándo el trabajador así lo solicite.

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

Artículo 25. Baja por IT

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

Artículo 26. Igualdad en el trabajo

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

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

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

- Tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Tanto mujeres y hombres perciban igual remuneración por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a las condiciones de empleo en cualquier otro sentido de este.
- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal modo que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 27. Régimen disciplinario para el acoso sexual y laboral

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

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

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

Artículo 28.- Protección contra la violencia de género

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

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

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

Artículo 29. Protección a la maternidad

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

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

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

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

sión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

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

Artículo 30.- Excedencia

El trabajador con por lo menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solamente podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ya trascurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

Artículo 31.- Jubilación parcial

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

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

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

Artículo 32. Licencias y permisos

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

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

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

3) 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir: abuelos, nietos, herma-

nos, padres políticos, hermanos políticos y nietos políticos cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para el efecto, el plazo será de cuatro días. Igualmente, el trabajador tendrá derecho a dos días en el caso de hospitalización de hijos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando por tal motivo el trabajador deba hacer un desplazamiento para el efecto, el plazo será de cuatro días.

4) 2 días por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

12) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 33.- Categoría de ayudante

Una vez transcurridos 3 años con la categoría de ayudante en el mismo centro de trabajo, los trabajadores pasarán a la categoría de dependiente, siempre que dicho centro de trabajo tenga más de 2 trabajadores. En empresas que tengan más de un centro de trabajo, al menos el 25% de sus trabajadores deben tener la categoría de dependiente.

Artículo 34.- Comisión paritaria

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



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

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

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

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

Artigo 35. Cláusula de descuelgue salarial

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

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

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

Disposiciones adicionales

Primera. Partes firmantes:

Centro Comercial Ourense Centro, (CCA) Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense, y Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Ourense (AME): CIG, CC.OO. y UGT.

Segunda. Cláusula de sumisión al AGA.

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

Tercera. Derecho supletorio

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

Disposición final

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

Anexo I

Tabla salarial 2018-2019
2018; 2019

Grupo I.- Personal mercantil técnico

Jefe de compras y encargado general; 1.084,63; 1.106,33

Jefe de sucursal y jefe administrativo; 969,61; 989,01

Jefe de sección mercantil; 969,61; 989,01

Encargado de establecimiento; 1.018,07; 1.038,43

Grupo II.- Personal mercantil propiamente dicho

Viajante; 969,61; 989,01

Corredor de plaza; 931,92; 950,56

Dependiente; 925,58; 944,09

* Dependiente mayor; 1.018,07; 1.038,43

Ayudante; 809,84; 826,04

Grupo III.- Personal técnico no titulado

Jefe administrativo; 1.085,07; 1.106,77

Jefe de sección administrativo; 989,34; 1.009,13

Contable cajero; 976,53; 996,06

Oficial administrativo; 925,58; 944,09

Grupo IV.- Personal administrativo

Auxiliar administrativo; 833,02; 849,68

Auxiliar de caja; 925,57; 944,08

Grupo V.- Personal actividades auxiliares

Escaparatista; 1.017,99; 1.038,35

Ayudante de montaje; 833,02; 849,68

Personal de oficio; 833,02; 849,68

Costurera; 833,02; 849,68

Operador técnico; 925,58; 944,09

Personal de limpieza; 5,79; 5,90

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

Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará en los establecimientos organizados a base de secciones con sus jefes respectivos, salvo que en cada una de ellas haya más de cuatro dependientes, en cuyo supuesto se aplicará lo que se dispone en el párrafo precedente.

*Por acuerdo alcanzado en la mesa de negociación se equiparará el salario del encargado y el dependiente mayor.

Partes firmantes del convenio

C.C.A: José Cid Campos

AME: Rosa M.ª Vázquez Rodríguez

Asociación P. de Empresarios del Comercio Textil de Ourense:
Mónica Fernández Pintos María de Miguel Pérez

UGT: Marta Torres Vázquez, Beatriz Penedo Rodríguez

CIG: Olaia Rodríguez Pujol, Laura Domínguez Enríquez, Gema M.ª González Iglesias, Anxo Pérez Carballo

CC.OO.: Susana Pousa Soto, Juan Zas Candame, Silvia Quevedo Díaz