



porcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Artigo 31.- Categoría de axudante.

Unha vez transcorridos 3 anos baixo a categoría de axudante no mesmo centro de traballo, os traballadores pasarán á categoría de dependente, sempre que o dito centro de traballo conte con máis de 2 traballadores. Naquelas empresas que teñan máis dun centro de traballo, polo menos o 25% dos seus traballadores deberán te-la categoría de dependente.

Disposicións adicionais.

Primeira.- En todo o non previsto por este convenio haberá que a terse ó disposto na Ordenanza laboral para o comercio en xeral en tanto en canto ambas partes non acorden a súa substitución por convenio en caso de que aquela fora derogada, así como as demais disposicións legais vixentes.

Segunda.- As partes asinantes deste convenio son a Asociación Provincial de Empresarios do Comercio Téxtil de Ourense e as centrais sindicais UXT, CIG e CCOO, todo isto é de conformidade co previsto na Lei 1/1995, que aprobou o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Terceira.- Establécese unha comisión paritaria para a interpretación e vixilancia deste convenio, e baseándose na representación que teñen as ditas partes. Esta comisión paritaria estará composta por membros da patronal e sindicatos sinalados na disposición adicional segunda.

Cuarta.- Cláusula de submisión ó AGA.

As partes asinantes deste convenio acordan durante a súa vixencia someterse ás disposicións contidas no "Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA)" e nos propios termos nos que está formulado, para resolver de modo pacífico os conflitos laborais que poidan xurdir da aplicación deste convenio.

Disposición final.

Ámbalas partes asinantes deste convenio acordan mante-las reunións e contactos que foran necesarios para a elaboración e estudo da situación real do sector do comercio téxtil, que poida permiti-la redacción e sinatura dun convenio de carácter xeral do comercio da provincia de Ourense, e se as condicións obxectivas así o aconsellaran.

Anexo I. Táboa salarial 2007

Categoría; euros.

Xefe de compras e encargado xeral; 949,60 euros.

Xefe de sucursal e xefe administrativo; 848,90 euros.

Xefe de sección mercantil; 848,90 euros.

Encargado de establecemento; 815,90 euros.

Viaxante; 848,90 euros.

Corredor de praza; 815,90 euros.

Dependente; 810,34 euros.

Dependente maior; 891,32 euros.

Axudante; 709,02 euros.

Xefe administrativo; 949,98 euros.

Xefe de sección administrativo; 866,16 euros.

Contable caixeiro; 854,95 euros.

Oficial administrativo; 810,34 euros.

Auxiliar administrativo; 729,30 euros.

Auxiliar de caixa; 810,34 euros.

Escaparatista; 891,26 euros.

Axudante de montaxe; 729,30 euros.

Persoal de oficio; 729,30 euros.

Costureira; 729,30 euros.

Operador técnico; 810,34 euros.

Persoal de limpeza; 5,07 euros.

Nos establecementos, por cada catro dependentes haberá un dependente maior, designado libremente pola empresa entre os dependentes maiores de vinte e dous anos. Se polo número deles correspondese ter máis dun dependente maior, no caso de que a fracción resultante fose de 0,50 ou máis, entenderase incrementado nun o número de ditos dependentes maiores e desprezarse a fracción se fose menor de 0,50.

O establecido no parágrafo anterior non se aplicará nos establecementos organizados a base de seccións cos seus xefes respectivos, salvo que en cada unha delas haxa máis de catro dependentes, neste suposto aplicarase o que se dispón no parágrafo precedente.

Consellería de Trabajo

Delegación Provincial Ourense

Sección de Relaciones Laborales

Código Unidad Administrativa (CUA: 477 017)

Una vez visto el texto del convenio colectivo del comercio textil de la provincia de Ourense con vigencia para los años 2007 y 2008 (código de convenio n.º 3200145), suscrito el día 28 de mayo de 2007, de una parte, en representación de la parte empresarial, por la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense y, de otra, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, 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, esta delegación provincial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial y notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

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

Ourense, 18 de junio de 2007. La delegada provincial. Fdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo do comercio textil da provincia de Ourense para o 2007-2008.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente 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 servirá su aplicación igualmente a las empresas que durante la vigencia del presente convenio se instalasen en la provincia.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este convenio 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 de su provincia.



Artículo 4.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente convenio tendrá una duración de 2 años, desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008, y será de aplicación en su totalidad hasta que se firme otro que lo substituya.

El convenio se prorrogará de año en año, mientras que cualquiera de las partes no lo denuncie con 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 afectadas por este convenio deberán tener un ejemplar de este en el centro de trabajo para conocimiento del personal. Así mismo las empresas colocarán en el tablón de anuncios copias de los boletines de cotización a la Seguridad Social, a fin de que los trabajadores constaten su situación laboral mensualmente.

Artículo 6.- Sueldo del convenio.

Los salarios de las distintas categorías profesionales del personal del presente convenio son los que se detallan en la tabla salarial que figura como anexo.

El incremento para el año 2007 representa una subida del 3,35% respecto al año anterior. En el 2008 el incremento será igual al IPC real de 2007 más el 0,60%.

Artículo 7.- Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas deberán abonar tres pagas extraordinarias: una en julio, otra en diciembre y otra de beneficios, 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.- 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 9.- Jornada laboral.

La jornada laboral para el 2007 y 2008 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 disfrutará de un descanso durante la misma de 15 minutos.

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 los días 7 y 14 de noviembre y la tarde del 20 de noviembre. El medio día no será computable a las vacaciones, ni los

festivos, ni se podrá solicitar coincidiendo con los períodos de más venta para el comercio.

Artículo 10.- 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 11.- Compensación y absorción.

Las mejoras del presente 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 12.- 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 forma 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 éste por parte del trabajador.

Artículo 13.- Derechos y garantías sindicales.

A) Las empresas deben cumplir la Ley 1/1995, de 24 de marzo, 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 revestir la forma jurídica de sociedad, de los demás documentos que se les den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos. 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, 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 endeudados al trabajador, los correspondientes atrasos del 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 14.- 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 15.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal afectado por el presente convenio.

La distribución de las vacaciones, salvo pacto en contrario, será la siguiente: 15 días se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y los 15 días restantes de común acuerdo entre empresa y trabajador. No podrán empezar a computar en domingo.

Cando 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, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar de 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.

Artículo 16.- Fomento a la contratación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los trabajadores, en favor de una menor precariedad del empleo que se deriva del actual ciclo económico, el contrato por circunstancias de mercado, al que se refiere dicho artículo, podrá realizarse con una duración mínima de 6 meses, y un máximo de 12 meses, con la única excepción de los períodos oficiales de rebajas, fiestas de Navidad y disfrute de vacaciones, en los que dicho contrato podrá tener una duración inferior a 6 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 éste, 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 a 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.

Este contrato sólo podrá realizarse a jornada completa.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a recomendarles a sus afiliados la utilización de este tipo de contrato, siempre que resulte aplicable, en lugar de otras modalidades de contratación temporal que están en vigor actualmente.

Artículo 17.- Contratación fija.

En favor de una menor precariedad en el empleo, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio tendrán que tener en cada uno de los establecimientos que lleven, por lo menos, tres años abiertos un mínimo del 50% de la plantilla de dicho centro con contrato fijo.

Artículo 18.- 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 en este convenio, en relación con dichos contratos, habrá que atenerse a lo señalado en dicho real decreto y legislación vigente.

La retribución será la siguiente:

. En el primer año el 75% del salario de la categoría del sector.

. En el segundo año el 85% de la categoría del sector.

. En el tercer año el 95% de la categoría del sector.

Artículo 19.- 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 primer año, y el 80% del salario del convenio para su categoría profesional, para el segundo año. En lo no previsto en este convenio, para esta contratación, habrá que atenerse a lo señalado en dicho RD 488/1998 y legislación que le sea de aplicación.

Artículo 20.

En relación con la movilidad geográfica, regulada en el párrafo 5º del n.º 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, indicar que:

Se permitirá al trabajador que no optara por la extinción del contrato y se muestre disconforme con la decisión empresarial, impugnarla ante la jurisdicción competente. En este caso el traslado no se llevará a cabo hasta la resolución judicial firme sobre éste, la sentencia que declare justificado o injustificado el traslado. En caso de ser justificado el traslado, 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 será de aplicación el texto del artículo 40 del ET.

Artículo 21.- 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 extraordinaria realizada. Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, y únicamente serán remuneradas cuando el trabajador así lo solicite.

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

Artículo 22.- Baja por IT.

En caso de baja por accidente de trabajo se percibirá el 100% del salario correspondiente al trabajador en baja a partir del primer día de baja. En lo que respecta a la enfermedad común o profesional, el personal en situación de IT percibirá con cargo a la empresa, por el período de un año como máximo, el



salario que le corresponda por el presente convenio, incrementado con los aumentos por años de servicio.

Artículo 23.- 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 los hombres como las mujeres tengan igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que 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 éste.

- Que 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 24.- Régimen disciplinario para el acoso sexual y laboral.

Acoso sexual.- Se considera 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 del 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 adopta 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 25.- 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 ella. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras.

Las situaciones de violencia que den lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo 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 26.- 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 goce de hasta 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 aquellos 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 los 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 los 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 solicitaran 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 la 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 suspensión 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 rematar 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.



En lo no previsto en este convenio habrá que atenerse a lo señalado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 27.- 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 transcurrieron 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 que estos sean provisionales, contados 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 28.- Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del 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 la 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 29.- Cláusula de descuelgue.

Las empresas afectadas por este convenio sólo no podrán aplicar el régimen salarial pactado en él por acuerdo mayoritario de la comisión paritaria del convenio y referéndum de la mayoría de la totalidad del cuadro de personal de trabajadores de la empresa, a los que les es de aplicación el convenio, mediante asamblea legalmente constituida. Además el descuelgue del régimen salarial deberá servir para superar una situación de crisis económica de la empresa provocada por pérdidas en los últimos ejercicios contables.

La empresa afectada deberá solicitar a la comisión paritaria la aplicación de esta cláusula por escrito, en el que consten los datos de la empresa, la reducción salarial propuesta y la duración del descuelgue. Así mismo deberá adjuntar la documentación que le sea solicitada por la comisión paritaria para la resolución de la petición, la cual deberá producirse en el plazo de 1 mes.

En caso de considerar fundada la solicitud, la comisión paritaria establecerá el nivel retributivo para aplicar en la empresa afectada, que en ningún caso afectará a la estructura establecida para el salario del convenio.

En todo caso, el beneficiario de la no aplicación sólo se extiende hasta la finalización del período de vigencia establecido para el nivel retributivo vigente en el momento de la solicitada. Una vez finalizado este, la empresa deberá recuperar el nivel establecido en el convenio siguiente.

Los acuerdos de la comisión paritaria y de la asamblea de trabajadores se reflejarán en las actas que se registrarán en el SMAC.

Artículo 30.- Inasistencias retribuidas.

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

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. 2 días en casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir: padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, 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 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.

3. Un día y medio por traslado de domicilio habitual.

4. 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 a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a la compensación económica.

5. 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.

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

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

8. 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.

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

10. 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 por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

11. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 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 31.- Categoría de ayudante.

Transcurridos 3 años bajo la categoría de ayudante en el mismo centro de trabajo, los trabajadores pasarán a la categoría de dependiente, siempre que dicho centro de trabajo cuente con más de 2 trabajadores. En aquellas empresas que tengan más de un centro de trabajo, al menos el 25% de sus trabajadores deberán tener la categoría de dependiente.

Disposiciones adicionales.

Primera.- En todo lo no previsto por este convenio, habrá que atenerse a lo dispuesto en la Ordenanza laboral para el comercio en general, en tanto en cuanto ambas partes no acuerden su sustitución por convenio en caso de que aquella fuese derogada, así como las demás disposiciones legales vigentes.

Segunda.- Las partes firmantes del presente convenio son la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense y las centrales sindicales UGT, CIG, y CC.OO. Todo esto es de conformidad con lo previsto en la Ley 1/1995, que aprobó el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Tercera.- Se establece una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del presente convenio, y basándose en la representación que tienen dichas partes. Esta comisión paritaria estará compuesta por miembros de la patronal y sindicatos señalados en la disposición adicional segunda.

Cuarta.- 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 propios términos en los que está formulado, para resolver de modo pacífico los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación del presente convenio.

Disposición final.

Ambas partes firmantes del presente convenio acuerdan mantener las reuniones y contactos que fuesen necesarios, para la elaboración y 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, y si las condiciones objetivas así lo aconsejasen.

Anexo I. Tabla salarial 2007.

Categoría; euros.

Jefe de compras y encargado general: 949,60 euros.

Jefe de sucursal y jefe administrativo: 848,90 euros.

Jefe de sección mercantil: 848,90 euros.

Encargado de establecimiento: 815,90 euros.

Viajante: 848,90 euros.

Corredor de plaza: 815,90 euros.

Dependiente: 810,34 euros.

Dependiente mayor: 891,32 euros.

Ayudante: 709,02 euros.

Jefe administrativo: 949,98 euros.

Jefe de sección administrativo: 866,16 euros.

Contable cajero: 854,95 euros.

Oficial administrativo: 810,34 euros.

Auxiliar administrativo: 729,30 euros.

Auxiliar de caja: 810,34 euros.

Escaparartista: 891,26 euros.

Ayudante de montaje: 729,30 euros.

Personal de oficina: 729,30 euros.

Costurera: 729,30 euros.

Operador técnico, 810,34 euros.

Personal de limpieza, 5,07 euros.

En los establecimientos, por cada cuatro dependientes habrá un dependiente mayor, designado libremente por la empresa entre los dependientes mayores de 22 años. Si por el número de ellos correspondiese haber más de un 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 despreciará 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 este supuesto se aplicará lo que se dispone en el párrafo precedente.

R. 3.091

Consellería de Traballo

Delegación Provincial Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Sección de Relacións Laborais

Código Unidade Administrativa (CUA: 477 017)

Unha vez visto o texto do convenio colectivo da empresa Araujo Piel, SA, de Ourense, con vixencia para o ano 2007 (código de convenio núm. 3200562), que foi suscrito o día 5 de xuño de 2007, dunha parte, en representación da parte empresarial, polo representante da empresa, e doutra, pola parte social, en representación dos traballadores/as da empresa, polos delegados de persoal, e de conformidade co disposto no artigo 90. 2º e 3º, do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, e demais normas aplicables de dereito común, esta delegación provincial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 21 de xuño de 2007. A delegada provincial.

Asdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo da empresa Araujo Piel, SA.

Artigo 1.- Ámbito de aplicación territorial, persoal e temporal.

As normas contidas neste convenio colectivo serán de aplicación ó centro de traballo da empresa Araujo Piel, SA, situado en Ourense.

Este convenio colectivo afecta a todo o persoal do cadro de persoal da empresa no seu centro de traballo de Ourense, con exclusión do persoal ó que fai referencia o artigo 1.3 apartado "c" do Estatuto dos traballadores.

Entrará en vigor o 01.01.2007, con independencia da súa publicación no BOP.

Artigo 2.- Duración, prórroga e denuncia.

A duración deste convenio será dun ano, dende o 01.01.2007 ata o 31.12.2007, e prorrogarase tacitamente mentres non se negocie un novo.