

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo de traballo do sector do comercio vario da provincia da Coruña

Visto o expediente do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña (código de convenio 15003955012002), que foi subscrito pola comisión negociadora o día 18 de decembro de 2013, de conformidade co disposto no artigo 90.º.2 e 3.º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores; no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e a Orde do 29 de outubro de 2010, pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.–Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 4 de febreiro de 2014

Xefa territorial de Traballo e Benestar

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO DE COMERCIO VARIO DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

PREÁMBULO

Determinación de las partes que lo conciertan:

Este convenio colectivo lo conciertan, reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación suficiente derivada de los poderes o mandatos otorgados a cada una de las partes para tal efecto, las que a continuación se expresan:

– De un lado, en calidad de representación empresarial:

Asociación Provincial de Mayoristas de Material Eléctrico (ASOMATEL)

Sonia Canay Pazos

Secundino Garrido Belmonte

Asociación de Empresarios de Ópticas de la provincia de A Coruña

Carmen Lázaro Viguera

Eduardo Eiroa Mene

Asociación de Empresarios de Comercio Textil de la Provincia de A Coruña

Julia Pardo Lale

Asociación de Empresarios de Materiales para la Construcción de Galicia (ASEMACO)

Marina Graña Bermúdez

Federación Provincial de Comercio de A Coruña

Miguel Agromayor Vázquez

– De otro lado, en calidad de representación social:

UGT (representando al 33,42% del personal afectado por el convenio)

Teresa Fajardo García

Lucía Martínez-Anido Sánchez-Marín

Vanesa Vilas Santiso

Güendoline Lema Peniza

Santiago Calderón Alonso (asesor)

CC.OO. (representando al 33,64% del personal afectado por el convenio)

Óscar Antelo Barbazán

Isabel Fernández Rodríguez

José Manuel Lemos Seoane

Juan Zas Candame (asesor)

ARTÍCULO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas y el personal trabajador de la PROVINCIA DE A CORUÑA dedicadas al comercio, dentro de las actividades de comercio en cualquiera de sus modalidades (mayor, menor, etc.) de productos de material eléctrico, electrónico e informático, comercio de todo tipo de maquinaria, comercio de materiales de construcción, pinturas, barnices, material de saneamiento y material de decoración, comercio de máquinas, accesorios y útiles agrícolas, incluidos tractores, repuestos y accesorios de vehículos de motor, comercio de relojes, joyería y platería, comercio de vehículos a motor, motocicletas ciclomotrices, bicicletas, comercio de textil, comercio de piel y, en general, a todas aquellas empresas que dentro de la actividad del comercio no estén encuadradas en el ámbito funcional de otro convenio de sector o empresa y, siempre que estas condiciones superen globalmente las aquí pactadas.

ARTÍCULO 2.-VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de julio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Una vez finalizada su vigencia, y en tanto se negocia un nuevo convenio colectivo, e independientemente de su denuncia, éste permanecerá ultravigente hasta el 30 de junio de 2018, perdiendo totalmente su vigencia en la citada fecha.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con, al menos, dos meses de antelación al término de su vigencia mediante las formalidades previstas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3.-COMISIÓN MIXTA.

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, que tendrá su sede en Plaza Luis Seoane, torre 1, entreplanta, A Coruña CP 15008.

La comisión mixta estará integrada paritariamente por 4 vocales representantes de las centrales sindicales firmantes de este convenio (2 por UGT y 2 por CC.OO.) y 4 representantes de los empresarios afectados por el mismo.

La comisión será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión se celebrará en el plazo improrrogable de 10 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

- Interpretación del convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento del convenio.
- Facultad de conciliación previa de aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- Clasificación profesional.
- Resto de funciones establecidas a lo largo del articulado del convenio.

En el caso de discrepancias en el seno de la comisión mixta, éstas podrán por acuerdo de las partes, ser sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el AGA.

ARTÍCULO 4.-JORNADA DE TRABAJO.

a) Para comercio textil se acuerda lo siguiente: La jornada máxima de trabajo queda establecida en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. Si como consecuencia de alguna norma de carácter general y rango superior se decretase la reducción de jornada, se reducirá, en los términos que establezca dicha norma, la jornada establecida en el presente convenio.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, cada empresa podrá realizar distribuciones irregulares de jornada, respetando el número máximo diario de nueve horas y el descanso semanal dominical de un día.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, se permite la acumulación del medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

En el caso de que la jornada sea superior a 6 horas continuadas, los trabajadores disfrutarán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que se considerará de trabajo efectivo.

El número de horas anuales de trabajo efectivo será de un máximo de 1.790 horas.

b) Para el resto de los sectores: será de 40 horas a la semana con un cómputo anual máximo de 1.790 horas.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales desde el lunes hasta las 14.00 horas del sábado, con carácter general.

La parte empresarial negociadora de este convenio, se reserva el derecho de hacer extensiva la jornada a las tardes del sábado, si las circunstancias del mercado lo hacen conveniente.

Las jornadas de los sábados-puente podrán sustituirse por otras horas de trabajo por acuerdo en cada empresa.

ARTÍCULO 5.-VACACIONES.

Se acuerda lo siguiente:

a) Para comercio textil: el personal afectado por este convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, con la posibilidad de fraccionamiento no superior a dos períodos, salvo acuerdo entre trabajador/a y empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Se procurará que los trabajadores y trabajadoras disfruten de sus vacaciones de forma rotatoria.

El personal conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al comienzo del disfrute y, se anunciarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Se entiende que las personas trabajadoras estarán enteradas de tales fechas con la simple exposición de las mismas en el citado tablón de anuncios.

Cuando el trabajador o trabajadora cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de sus vacaciones o al abono económico de las mismas.

b) Para el resto del sector: se concederán 30 días naturales, de los cuales 15 días, como mínimo, tendrán que ser entre los meses de marzo a setiembre, ambos incluidos. De ser posible se disfrutará el período de vacaciones ininterrumpidamente en dichos meses.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Todo el personal tiene derecho a conocer la fecha del inicio con dos meses de antelación.

Las personas que disfruten de algún período de vacaciones entre el 31 de octubre y el 28 de marzo percibirán una gratificación de 12,02 €.

ARTÍCULO 6.-SALARIO HORA PROFESIONAL.

Para su determinación se tendrán en cuenta los conceptos siguientes:

a) Salario base.

b) Las pagas extraordinarias de marzo, julio y navidad, en la medida que se pacte este convenio.

c) El premio de antigüedad consolidada.

d) Plus de permanencia en la empresa.

e) Complementos personales

Los conceptos anteriores se refieren a la jornada establecida en éste convenio.

ARTÍCULO 7.-SALARIO BASE.

Los salarios base establecidos por cada grupo y nivel retributivo, por unidad de tiempo, son los que se recogen en el anexo I.

ARTÍCULO 8.-ANTIGÜEDAD.

Las cantidades que viniera percibiendo el personal en concepto de antigüedad a 31 DE DICIEMBRE de 1998 se denominarán "complemento personal por antigüedad consolidada", no siendo ni absorbibles ni compensables e incrementándose todos los años en la misma proporción que se incremente el salario base. Excepto para comercio textil y comercio de piel que será a 31 de diciembre de 2001. Para comercio textil el complemento de antigüedad inamovible (CAI) mantendrá el mismo régimen jurídico que hasta el momento tiene, o sea, la cuantía del CAI quedará congelada entre tanto el trabajador o trabajadora permanezca en la empresa.

ARTÍCULO 9.-PLUS DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

A partir del 01 de enero de 1999, excepto para comercio textil y comercio de piel que será a partir de 1 de enero de 2002, los trabajadores y trabajadoras percibirán durante los años 2011, 2012 y 2013 la cantidad de 17,22 € al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa, y durante el año 2014 la cantidad de 17,39 € al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa y durante el año 2015 la cantidad de 17,56 € al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa. La aplicación se llevará a cabo a partir del último tramo devengado en la modalidad de plus de antigüedad.

ARTÍCULO 10.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán con un 75% de incremento sobre la hora ordinaria, según la normativa vigente. Podrán compensarse con horas de descanso en la misma proporción.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador o trabajadora.

En los días de ventas especiales de diciembre, enero y julio se podrá prolongar la jornada en tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

Se considerarán horas estructurales las precisas en épocas punta de venta para la realización de inventario.

Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, a los delegados de personal, delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 11.-PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.

El trabajo en domingos y festivos será voluntario por parte de las personas trabajadoras. Las empresas abonarán un complemento por cada domingo o festivo trabajado a jornada completa por importe 20 €, o parte proporcional en función de la jornada.

El presente complemento no será percibido por las personas contratadas únicamente para trabajar en festivos o domingos.

ARTÍCULO 12.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres pagas extraordinarias que se harán efectivas en los días laborales inmediatamente anteriores al 15 de julio, al 22 de diciembre y dentro del primer trimestre del año la correspondiente al mes de marzo.

Las tres se abonarán con una mensualidad de salario base, plus de permanencia en la empresa y del complemento personal por antigüedad consolidada, podrán prorratearse por mensualidades por acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 13.-PLUS DE TRANSPORTE.

Este plus será percibido en todos aquellos casos en que la empresa no transporte al personal desde las inmediaciones de sus domicilios a sus respectivos centros de trabajo.

Asimismo, aún disponiendo de transporte propio, se deja a la libre voluntad de los trabajadores y trabajadoras utilizarlo o no, percibiendo el trabajador o trabajadora en este último caso el importe correspondiente al plus establecido, siendo la cuantía del citado plus la que figura en el anexo.

Para los años 2011, 2012 y 2013 el importe será de 97,60 € al mes. Para el año 2014 el importe será de 98,58 € al mes. Para el año 2015 el importe será de 99,56 € al mes.

ARTÍCULO 14.-PERÍODO DE PRUEBA.

El ingreso de trabajadores y trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales. A saber:

- Grupos I y II: seis meses.
- Resto de los grupos: un mes.

Durante este período tanto el trabajador o trabajadora como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

Los períodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y las empresas podrán, en consecuencia, proceder a la admisión del personal, con renuncia expresa, total o parcial a su utilización.

ARTÍCULO 15.-CONTRATOS DE TRABAJO.

El personal, atendiendo a su permanencia se clasificará en: fijo, temporal e interino.

El personal que no sea fijo deberá, necesariamente, suscribir contrato escrito de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre contratación laboral.

Contratos a tiempo parcial.—En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el trabajador o trabajadora deberá conocer el día y hora de 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 el recargo del 75% establecido para las horas extraordinarias.

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 y trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquello/as puedan formular sus solicitudes de incremento de jornada.

En los centros de trabajo con horario comercial continuado, es decir, que no cierran al mediodía, el personal con contrato a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 30 horas semanales tendrá jornada diaria continuada. En aquellos centros de trabajo que cierran al mediodía, se establece la jornada diaria continuada para los trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 24 horas semanales.

ARTÍCULO 16.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 17 días, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.
- b) Dos días por asuntos propios, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo con la empresa.
- c) Nacimiento de hijo o hija, muerte o enfermedad del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. La duración de esta licencia será de hasta de cinco días, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador o trabajadora haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas éstas, la Dirección de la empresa que haya concedida la licencia, podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente.
Un día por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en forma legal o convencional un tiempo determinado, se estará a lo que esta disponga.
- f) Por el tiempo establecido legal o convencionalmente para realizar funciones sindicales o de representación de personal.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- h) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, presentando y justificando cita y asistencia.
- i) Un día por boda de padres, hermanos e hijos, coincidente con la fecha de celebración del evento.

La condición de cónyuge será igual que la de pareja de hecho para el disfrute de las licencias establecidas en las letras c) y i).

ARTÍCULO 17.-ROPAS DE TRABAJO.

Las empresas entregarán a su personal, que lo debiera recibir al iniciar su trabajo, dos uniformes de trabajo y dos equipos de protección necesarias, de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Estas prendas serán renovadas a medida que el uso las deteriore, y en cualquier caso la empresa habrá de hacer entrega de dos nuevas cada año al iniciarse éste.

ARTÍCULO 18.-JUBILACIÓN.

Los trabajadores y trabajadoras que así lo decidan, podrán acogerse a la jubilación parcial, teniendo flexibilidad en su aplicación en los términos de la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 19.-SEGURO DE INVALIDEZ O MUERTE.

Las empresas suscribirán un seguro que cubra los siguientes riesgos, por accidente, durante las 24 horas del día:

Por muerte o invalidez absoluta o total ocasionada por accidente, 30.000,00 €.

Las empresas que hayan contratado el correspondiente seguro con una compañía aseguradora no responderán, en ningún caso, del pago de las indemnizaciones por accidente aquí pactada.

ARTÍCULO 20.-CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

Los compromisos, tanto en materia salarial como en el resto, contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional, respetando en todo caso, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los convenios de empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo de acuerdo a los siguientes mecanismos:

1. Cuando concurren las citadas causas, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de trabajadores, legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87-1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá procederse, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41-4 del ET, a inaplicar en la empresa las siguientes condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y/o distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET

Se entiende que concurren causas económicas, cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la forma de organizar la producción.

Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuesto de ausencia de la representación legal de trabajadores en la empresa, esto/as podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41-4 del ET.

En todo caso, será necesaria la comunicación simultánea a la apertura del período de consultas, a la comisión mixta de este convenio colectivo, en el domicilio estipulado en el artículo 3 del mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplica-

bles en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de 1 año o del momento en que sea aplicable un nuevo convenio. Asimismo el acuerdo deberá ser notificado a la comisión mixta del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

2. **Comisión mixta del convenio.**—En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter a consulta la discrepancia, remitiendo la documentación previamente con dos semanas de anticipación. La comisión mixta del convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

3. **Mecanismos del AGA.**—Cuando la comisión mixta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solamente será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

A todos los mecanismos citados anteriormente se les aportará la siguiente documentación:

- Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los 3 últimos ejercicios, si la causa fuera económica. Si la causa no fuera económica, los medios de prueba pertinentes al caso.
- Plan de viabilidad o plan de medidas para el período en que se pretende la inaplicación del convenio, así como la forma de recuperación y/o aplicación de nuevo del convenio.

Lo/as representantes legales de lo/as trabajador/as, miembros de la comisión mixta, y sus asesore/as, están obligado/as a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, sigilo profesional absoluto.

ARTÍCULO 21.—CONTRATACIÓN EVENTUAL.

Son trabajos eventuales aquellos admitidos para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

Los trabajadores y trabajadoras así contratados tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

El contrato previsto en el artículo 15.1 b) del E.T. podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 16.

ARTÍCULO 22.—CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Las empresas de hasta 25 trabajadores/as se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total, de al menos, un 50%. No obstante, a efectos de establecer la plantilla total en las empresas de hasta 5 trabajadores/as se establecerá un cómputo de jornadas realizadas por el personal contratado bajo cualquier modalidad temporal de contratación dividido por el divisor 200.

Las empresas de más de 25 trabajadores/as se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total, de al menos, un 70%.

A petición de la representación legal de los trabajadores, las empresas entregarán por escrito a dicha representación, semestralmente, la relación de trabajadores y trabajadoras con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos y ellas, la comisión paritaria podrá requerir a las empresas la misma información.

En cuanto al Fomento de la Contratación Indefinida se estará a lo regulado en la legislación vigente.

ARTÍCULO 23.—MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Será facultad de la empresa el traslado de personal a otro centro de trabajo de la empresa, siempre que se encuentre en municipios limítrofes o siempre que la distancia no supere los 35 km. La empresa deberá abonar a estas personas la diferencia del precio del traslado desde su domicilio al nuevo centro de trabajo, si es que la hubiere. En el resto de los casos se estará a lo dispuesto en el E.T.

ARTÍCULO 24.—ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Sin perjuicio de las demás condiciones más favorables que estuviesen establecidas en las empresas, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las siguientes normas:

1) Las empresas abonarán a los trabajadores y trabajadoras que se hallen en situación de baja por incapacidad temporal, y durante el tiempo que dure tal situación, los sueldos y jornales íntegro, sin descuento alguno, aún en el caso de sustitución del trabajador o trabajadora en situación de incapacidad temporal, excepción hecha de las deducciones para cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones, etc., siempre que sean de carácter obligatoria.

2) Al personal que, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no tenga cumplido un período de cotización de 180 días, dentro de los cinco años anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicha período de cotización.

ARTÍCULO 25.-JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

A los 64 años podrán hacer uso los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en la disposición final 12-2 de la Ley 27/2011, de la jubilación especial con el 100% de los derechos pasivos, debiendo la empresa contratar en forma simultánea a personas en situación de desempleo debidamente registradas en la Oficina de Empleo por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto los que marca la normativa laboral vigente, con un período mínimo de duración de un año.

ARTÍCULO 26.-DIETAS.

La Dieta Completa será de 36 € y la media dieta será de 10 €.

Tendrán derecho a percibir dieta completa el personal que haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual y media dieta el que haya de efectuar la comida principal fuera del lugar habitual, por realizar tareas fuera del centro de trabajo.

Las cantidades a percibir en concepto de dietas en ningún caso podrán superar el límite señalado en la normativa reguladora del impuesto sobre la renta de las personas físicas, por cuanto se trata de una compensación de gastos, no constituyendo nunca una renta del trabajo.

ARTÍCULO 27.-DERECHOS SINDICALES.

Las empresas respetarán el derecho de las personas a sindicarse libremente.

Las personas afiliadas a un sindicato o asociación legalmente constituidos podrán distribuir información y recaudar cuotas fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa.

A requerimiento de las personas afiliadas a un sindicato, con incidencia superior al 15% de la plantilla del centro de trabajo, las empresas descontarán en la nómina del personal, el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado remitirá un escrito a la empresa en el que expresará la orden de descuento, la central a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras elegidos conforme a la normativa vigente dispondrán de un crédito de horas para el desarrollo de su actividad sindical.

Las horas retribuidas de los miembros del comité de empresa o delegados de empresa de más de 30 trabajadores podrán acumularse para ser disfrutadas por uno o varios entre ellos, sin rebasar el número total, y previo acuerdo de los interesados, notificado a la dirección de la empresa con ocho días de antelación al comienzo del mes de que se trate y no suponga alteración grave de régimen laboral de la misma.

ARTÍCULO 28.-SALARIO Y GARANTÍAS SALARIALES.

Las tablas salariales serán las reflejadas en el anexo I.

El incremento salarial para el año 2014 supone un 1% respecto a las existentes el año anterior.

El incremento salarial para el año 2015 supone un 1% respecto al año anterior. Para este último año se acuerda una cláusula de revisión salarial, sin efectos retroactivos, si el IPC real a 31 de diciembre de 2015 supera el 1% y no llega al 2%, en la diferencia respecto al incremento salarial pactado.

ARTÍCULO 29.-ANTICIPOS.

Los trabajadores y trabajadoras que perciban sus salarios en liquidación mensual, podrán percibir semanal o quincenalmente, anticipos por un importe igual a los salarios devengados.

ARTÍCULO 30.-PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Aún estableciendo la clasificación profesional por grupos profesionales, con las equiparaciones reflejadas en la tabla del Anexo II, se acuerda mantener los siguientes esquemas de promoción profesional automática:

- El/la Auxiliar Administrativo/a que tenga una antigüedad de cinco años en esta función, pasará automáticamente a la función de oficial administrativo, siempre que no exista personal con esa función en la empresa.
- Lo/as ayudantes de dependiente con dos años de servicio en esta función dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la función de dependiente.
- Lo/as mozo/as con dos años de servicio en esta función dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la función de mozo/a especializado/a.

ARTÍCULO 31.-TRABAJOS DE SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL O NIVEL RETRIBUTIVO.

En caso de que, por necesidades de la empresa, un trabajador o trabajadora hiciera trabajos de grupo superior o nivel retributivo superior, percibirá el salario correspondiente al mismo. Si pasados tres meses el personal siguiera realizando los mismos trabajos, podrá promover la pertinente reclamación ante la jurisdicción social.

Los trabajos de carga y descarga, así como el reparto de mercancías, se considerarán trabajo ordinario de las funciones de chóferes, mozos/as y dependientes/as, debiendo colaborar todos/as ellos/as en las mismas según determine la dirección de la empresa.

ARTÍCULO 32.-CLÁUSULA DE ADHESIÓN AL AGA.

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO, UGT, y CIG, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

ARTÍCULO 33.-DERECHOS LINGÜÍSTICOS.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en el centro de trabajo por el uso del idioma gallego, teniendo pleno derecho a su uso. No obstante, si un cliente se dirige al trabajador o trabajadora en castellano el personal debe contestar en la misma lengua, si la conoce. De la misma manera si un cliente o clienta se comunica en gallego el personal contestará en la misma lengua, si la conoce.

ARTÍCULO 34.-COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

El trabajo nocturno (desde las 22.00 horas hasta las 6.00 horas del día siguiente), tendrá la siguiente retribución específica: un 25% de incremento del salario base/hora.

ARTÍCULO 35.-TRABAJO EN LAS TARDES DEL 24 Y 31 DE DICIEMBRE.

Las horas ordinarias que se trabajen a partir de las 16.00 horas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán un recargo de 10 €/hora efectiva trabajada.

ARTÍCULO 36.-ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA.

Las personas trabajadoras podrán acumular el permiso por lactancia, regulado en el artículo 37-4 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que sea a continuación de la baja por maternidad, por días completos y contabilizando en cada empresa el tiempo que supone la hora de lactancia.

ARTÍCULO 37.-CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Las empresas con una plantilla de más de 50 personas, afectadas por este convenio, deberán tener como mínimo un 2% de personal discapacitado, o bien optar por aplicar las medidas alternativas que se recogen en la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 38.-PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL Y SEXUAL.

Acoso moral.—Se entiende por acoso moral en el trabajo aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil.

Esta violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto aislado, por grave e intenso que éste pueda ser.

Puede obedecer a motivos laborales o extra-laborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

Esta forma de intimidación y hostigamiento psicológico ejercida a través de comportamientos abusivos, agresivos y/o vejatorios repetidos, se puede dar tanto por parte de superiores o inferiores jerárquicos/as como de compañeros/as del mismo nivel jerárquico.

El acoso moral se manifiesta, generalmente de las siguientes maneras:

– Manipulación de la comunicación; por ejemplo, no informando a la persona sobre su trabajo, haciéndole el vacío, amenazarla (tanto verbalmente como por escrito) criticarla (tanto en relación a temas laborales como de su vida privada) asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañero/as, etc.

– Manipulación de la reputación; por ejemplo, hacer comentarios injuriosos, ridiculizar a la persona o burlarse de ella, propagar comentarios negativos acerca de su persona o formular repetidamente críticas en su contra, tanto laboral como personalmente.

– Manipulación del trabajo; por ejemplo, no proporcionarle trabajo, proporcionarle trabajo en exceso, monótono, repetitivo, sin sentido, degradante o sin ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación.

Estas situaciones representan algunos ejemplos de acoso moral en el trabajo y la finalidad de su exposición es ayudar a identificar las conductas consideradas como tal; no se trata, de una lista cerrada de supuestos, siendo posible por tanto la inclusión de muchas otras situaciones siempre y cuando se ajusten a la definición de acoso moral.

Exclusiones.

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Acoso sexual.–Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por consiguiente hay un tipo de comportamiento que pueda ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, y con ausencia de reciprocidad.
- La negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de cualquier persona de la empresa que se utilice de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

Las personas acosadoras podrán ser cualesquiera dentro de la empresa, clientela, empresas proveedoras y terceras personas relacionadas con la víctima a causa del trabajo.

Las empresas reconocen el derecho de su personal a trabajar en un medio exento de riesgos de acoso moral y/o sexual y se comprometen a no permitir ni tolerar ningún comportamiento de esta naturaleza.

Las personas se comprometen a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por estos motivos, tanto de forma personal o a través de los comités de empresa o delegados y delegadas de personal.

Las empresas tendrán la obligación de disponer de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Para aquellas empresas que no dispongan de los citados protocolos, se establecen los siguientes parámetros:

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

Se formará una comisión de investigación con la representación legal de trabajadores, si la hubiera, o en su defecto con cualquiera de los sindicatos firmantes de este convenio colectivo si es solicitada por parte de la víctima o empresa. A petición de la víctima deberá:

- Asesorar sobre las posibles actuaciones a seguir ante una situación de acoso sexual, interviniendo activamente, tanto a nivel interno como de testigo judicial si la persona acosada lo solicita.
- Garantizar que las denuncias sean tratadas con seriedad, eficacia, agilidad y confidencialidad de los trámites.
- Hacer seguimiento de la denuncia, dando respuesta rápida y eficaz al problema y apoyando a la víctima en todo momento, evitando cualquier tipo de represalia.

Fases del procedimiento

Procedimiento informal:

Que la persona que se siente acosada, acompañada o no, según prefiera, de un miembro de la comisión designada al efecto, explique clara y directamente a la persona acosadora que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere en las condiciones de trabajo.

Procedimiento formal:

La persona que se sienta acosada podrá presentar denuncia ante los organismos internos de solución de conflictos a los que se haya otorgado dicha competencia en la empresa, ello con independencia de las acciones legales que puede interponer ante las instancias administrativas y judiciales competentes. El procedimiento interno de denuncia se deberá efectuar preferentemente por escrito o de cualquier otra forma que conste fehacientemente la voluntad de denunciar y se hará una exposición suficiente de los hechos y de los efectos que el acoso ha tenido para la persona afectada.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articulan las medidas oportunas.

Cláusula adicional

Las partes firmantes del convenio acuerdan reservar una serie de materias sobre las que se establece expresamente que sólo podrán ser modificadas o suprimidas con el acuerdo de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil y las centrales sindicales firmantes del convenio. Tales materias son las siguientes:

- Vacaciones.
- Jornada laboral.
- Antigüedad, en lo que se refiere al complemento de antigüedad inamovible (CAI), que mantendrá el mismo régimen jurídico que hasta el momento tiene, o sea, la cuantía del CAI quedará congelada entre tanto el trabajador o trabajadora permanezca en la empresa.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CONVENIO COMERCIO VARIO A CORUÑA

AREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	FUNCIÓN	Salario base/mes AÑOS 2011/2012/2013	Salario base/mes AÑO 2014	Salario base/mes AÑO 2015
AREA FUNCIONAL 1ª (Administración, contabilidad y tesorería)	Grupo I	I	Director/a	1.301,45	1314,46	1327,6
		II	Encargado/a General	1.272,02	1284,74	1297,59
		III	Jefe/a de Personal	1.196,07	1208,03	1220,11
	Grupo II	III	Jefe/a de División	1.196,07	1208,03	1220,11
		III	Jefe/a de Sección Administración	1.196,07	1208,03	1220,11
		III	Titulado/a Grado Superior	1.196,07	1208,03	1220,11
	Grupo III	IV	Titulado/a Grado Medio	1.062,52	1073,15	1083,88
		V	Jefe/a Grupo	1.035,45	1045,8	1056,26
		VI	Reponsable de Informática	1.010,39	1020,49	1030,69
		VI	Contable	1.010,39	1020,49	1030,69
	Grupo IV	VI	Oficial Administrativo/a	1.010,39	1020,49	1030,69
		VII	Telefonista	942,53	951,96	961,48
		VIII	Auxiliar administrativo/a	927,91	937,19	946,56
AREA FUNCIONAL 2ª (Mercantil, tareas venta y compra)	Grupo I	III	Jefe/a de Ventas	1.196,07	1208,03	1220,11
		III	Jefe/a de Compras	1.196,07	1208,03	1220,11
	Grupo II	IX	Jefe de Sucursal	1.082,45	1093,27	1104,2
		VI	Jefe/a de Sección Mercantil	1.010,39	1020,49	1030,69
		X	Encargado/a de Establecimiento	998,16	1008,14	1018,22
	Grupo III	VI	Cajero/a	1.010,39	1020,49	1030,69
		X	Dependiente/a Mayor	998,16	1008,14	1018,22
		X	Viajante	998,16	1008,14	1018,22
		XI	Dependiente/a	993,60	1003,54	1013,58
		XII	Ayudante Dependiente/a	909,23	918,32	927,5
XII		Auxiliar Caja	909,23	918,32	927,5	
AREA FUNCIONAL 3ª (Servicios de conservación y mantenimiento, logística y reparto)	Grupo I	IX	Jefe/a de Almacén	1.082,45	1093,27	1104,2
		VI	Jefe/a de sección Servicios	1.010,39	1020,49	1030,69
		VI	Maquinista - Operador/a	1.010,39	1020,49	1030,69
		XIII	Jefe/a de Taller	998,16	1008,14	1018,22
	Grupo II	XIII	Escaparataista	1.073,46	1084,19	1095,03
		XIII	Decorador/a	1.073,46	1084,19	1095,03
		XIII	Dibujante	1.073,46	1084,19	1095,03
	Grupo III	XI	Oficial/a 1ª	993,60	1003,54	1013,58
		XI	Conductor/a Camión	993,60	1003,54	1013,58
		XIV	Oficial/a 2ª	959,81	969,41	979,1
		XIV	Conductor/a	959,81	969,41	979,1
		XV	Mozo/a Especializado/a	942,53	951,96	961,48
		XV	Reponedor/a	942,53	951,96	961,48
		XV	Oficial/a 3ª	942,53	951,96	961,48
XVI		Mozo/a Almacén	909,23	918,32	927,5	
XVI	Limpador/a	909,23	918,32	927,5		

