

# XUNTA DE GALICIA

## Consellería de Traballo

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo do sector de, COMERCIO DETALLISTA TEXTIL, con nº de código 3600375, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 15-03-2007, subscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Detallista textil de Pontevedra e pola Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO. e UGT, en data 09-03-2007, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

#### ACORDA:

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTÍCULO 1º.—PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio las Centrales Sindicales Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Detallista Textil de Pontevedra y la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), en representación de los empresarios del Sector.

##### ARTÍCULO 2º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas de la provincia de Pontevedra que, tanto en la actualidad, como en el futuro, se dediquen a la venta detall de tejidos en general, prendas confeccionadas, alfombras y tapices, paquetería, mercería, quincallería etc...

##### ARTÍCULO 3º.—DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor a los quince días de su firma, sin perjuicio de su publicación en el BOP, si bien los efectos económicos del primer año de vigencia del convenio se retrotraerán al 1º de enero de 2006.

Tendrá una duración de 3 años finalizando sus efectos el día 31 de diciembre de 2008.

Se entenderá prorrogado tácitamente por anualidades, si no media denuncia de las partes con tres meses, al menos, al término de su vigencia. Dicha denuncia deberá hacerse por escrito dirigido a la otra parte afectada por el Convenio.

##### ARTÍCULO 4º.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El personal que con anterioridad al Convenio, viniera disfrutando de unas condiciones económicas o laborales más beneficiosas que las aquí pactadas, deberá conservarlas, haciéndose el cálculo por el conjunto anual de todas las percepciones.

##### ARTÍCULO 5º.—COMPENSACIÓN DE MEJORAS

Las mejoras económicas que se implantan en virtud del presente Convenio, así como las voluntarias que en el futuro se establezcan, podrán ser compensadas y absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que actualmente tengan establecidas las empresas o que en el futuro se establezcan con carácter general, mediante disposición legal.

## CAPÍTULO II RETRIBUCIONES

##### ARTÍCULO 6º.—SALARIOS

Los sueldos y salarios correspondientes al primer y segundo año de vigencia del convenio (2006 y 2007), son los que respectivamente figuran en la primera y segunda columna de la Tabla Salarial Anexa.

Para el tercer año de vigencia del convenio (1/01/2008 a 31/12/2008), se incrementarán los sueldos y salarios vigentes al 31/12/2007, revisados en su caso en virtud de lo previsto en el Artículo 7º sobre revisión salarial, en el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, más el 1%.

**ARTÍCULO 7º.—REVISIÓN SALARIAL**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), registrase al 31 de diciembre de 2007 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2006, superior al 2,5%, dicho exceso servirá de base para el cálculo de la tabla salarial del año 2008.

En el momento en que se conozca el IPC citado anteriormente, se procederá a cuantificar el exceso, calculado sobre los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2007, adicionando este a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2007 y sobre la cantidad resultante se calcularán los incrementos salariales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2008.

Asimismo, en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), registrase al 31 de diciembre de 2008 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2007, superior al IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, más el 0,75%, dicho exceso servirá de base para la negociación del año 2009.

En el momento en que se conozca el IPC citado anteriormente, se procederá a cuantificar el exceso, calculado sobre los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2008, adicionando este a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2008 y sobre la cantidad resultante se calcularán los incrementos salariales que se pacten a partir de 1 de enero de 2009.

**ARTÍCULO 8º.—AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD**

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio hasta el 31 de diciembre de 2000, consistieron en cuatrienios en la cuantía del seis por ciento sobre los salarios base de este Convenio.

A partir de la citada fecha del 31/12/2000, desapareció el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

Como consecuencia de dicha eliminación, se tendrán en cuenta los siguientes compromisos:

- a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán tan solo los importes de aquellos cuatrienios que tuvieran devengados por el complemento personal de antigüedad, al 31 de diciembre de 2000, por lo que no se tendrán en cuenta los tramos intermedios.
- b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra anterior se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo *Ad personam*, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador.
- c) Dicho complemento retributivo *Ad personam* se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de Antigüedad consolidada.

**ARTÍCULO 9º.—PLUS DE TRANSPORTE**

El personal de las empresas afectadas por este convenio percibirá un plus de transporte, que será abonado por día efectivo de trabajo, en la cuantía de 3,06€, durante el primer año de vigencia (2006), y de 3,14€, en el segundo (2007).

En el tercer año de vigencia (2008) se incrementará dicho plus en el IPC previsto por el Gobierno más un 1%.

**ARTÍCULO 10º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre, por el importe de una mensualidad cada una de ellas.

Se establece una Paga Extraordinaria en el mes de octubre, consistente en una mensualidad. Dicha paga se hará efectiva en el mes de octubre de cada año, teniendo en cuenta lo que se dispone sobre la referida paga en el Artículo 13º del Convenio.

Asimismo, todo el personal disfrutará una Gratificación, denominada de beneficios, por el importe mínimo de una mensualidad completa.

Las citadas pagas se calcularán en función de los sueldos que para cada categoría fija el Anexo de este Convenio, más la antigüedad, en su caso, para todo el personal.

Las cuatro Gratificaciones que se establecen, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose en los supuestos que proceda, tales como los de entrada o cese del trabajador en la empresa.

**ARTÍCULO 11º.—RESTRUCTURACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES**

En el plazo de cuatro años a contar desde el inicio de la vigencia del presente convenio (1/01/06), se refundirán en una las categorías de Dependiente de 22 a 24 años y Dependiente de 25 años, pasando a denominarse genéricamente "Dependiente". Del mismo modo, en ese mismo plazo de cuatro años se refundirán en una las categorías de Auxiliar de Caja de hasta 24 años y la de Auxiliar de Caja de 25 o más años, pasando a denominarse "Cajero/ra".

La unificación salarial de las categorías que se van a refundir, se llevará a cabo progresivamente en los 4 años citados (los tres de vigencia del convenio: 2006 a 2008) y en el 2009, reflejándose en cada momento en la tabla salarial anexa.

Asimismo se eliminan las categorías de Ayudante, recogida en el Grupo II, Personal mercantil propiamente dicho, y Aspirante de auxiliar administrativo, del Grupo III, personal administrativo, por lo que, a partir de la firma del presente convenio, no se podrán formalizar contratos para estas dos categorías. A aquellos trabajadores cuyos contratos

se formalizaron con anterioridad a la firma del presente convenio, se les aplicarán durante la vigencia del presente convenio (1/01/2006 a 31/12/2008) los salarios base que se citan a continuación:

	Año 2006	Año 2007	Año 2008
Ayudante	725,00 €	762,00 €	803,00 €
Aspirante a auxiliar administrativo	650,00 €	685,00 €	724,00 €

A partir del 1º de enero de 2009, los trabajadores contratados en su día con la categoría de Ayudante, recogida en el Grupo II, Personal mercantil, pasarán automáticamente a la categoría de “Dependiente”.

Asimismo, a partir del 1º de enero de 2009, los trabajadores contratados en su día con la categoría de aspirante a auxiliar administrativo, pasarán automáticamente a la categoría de “Auxiliar Administrativo”.

#### ARTÍCULO 12º.—DIETAS

Las empresas que desplacen a sus trabajadores para que realicen trabajos fuera del lugar habitual de la residencia de las mismas, estarán obligadas a abonar en concepto de dietas las cantidades siguientes:

	Año 2006	Año 2007
* Comida	15,66	16,09
* Cena	15,66	16,09
* Pernoctación	15,66	16,09
* Desayuno	5,44	5,59

Si los desplazamientos se hacen en coche propiedad del trabajador, éste percibirá, durante el año 2006, 0,268 € por kilómetro recorrido y 0,275€ durante el año 2007.

En el año 2008, las cantidades citadas anteriormente deberán incrementarse en el IPC previsto por el Gobierno para ese año, más el 1%.

#### ARTÍCULO 13º.—GRATIFICACIONES ESPECIALES A LOS ESCAPARATISTAS

El personal no contratado como escaparatista, que no obstante realice con carácter normal la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del diez por ciento de su salario base.

### CAPÍTULO III JORNADA LABORAL

#### ARTÍCULO 14º.—CONDICIONES

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

En el caso de que las empresas tengan necesidad de modificar el horario de trabajo actualmente establecido, para conseguir una mayor eficacia en su funcionamiento, las partes firmantes del Convenio recomiendan a los afectados su mejor disposición para llegar a un entendimiento.

Las empresas quedan en libertad para la apertura de sus establecimientos durante las tardes de los sábados de todo el año, si bien deberán establecerse los turnos rotativos correspondientes, de tal manera que en el año los trabajadores disfruten de descanso durante dieciocho sábados por la tarde.

Con excepción de Vigo, los establecimientos del resto de la provincia, tendrán la opción de poder abrir durante las tardes de esos sábados, si bien, caso de que se optase por el cierre durante las tardes de los sábados, no vendrán obligados a hacer efectiva la paga extraordinaria de octubre.

### CAPÍTULO IV VACACIONES

#### ARTÍCULO 15º.—CUANTÍA Y FECHAS DE DISFRUTE

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones que estarán comprendidos entre los meses de abril a octubre, ambos inclusive.

No obstante lo anterior, todo aquel trabajador que voluntariamente y de acuerdo con la empresa opte por disfrutar las vacaciones fuera del período antes citado, tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones.

#### ARTÍCULO 16º.—DETERMINACIÓN DE TURNOS

En cada empresa se establecerá un orden rotativo de preferencia, de tal forma que quien un año fue primero a la hora de elegir turno, pasa a ser el último en el año siguiente.

#### ARTÍCULO 17º.—SITUACIÓN DE I.T. PREVIA AL DISFRUTE DE VACACIONES

Los trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones, previamente establecidas en el calendario laboral de la empresa, por encontrarse ya con anterioridad en situación de I.T., tendrán derecho al disfrute de las mismas siempre que causen alta médica antes de finalizar el año natural, y siempre que la fecha de dicha alta deje margen para el disfrute de éstas en su totalidad o parcialmente, ya que no se podrán acumular al año siguiente.

Esta medida no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecido el cierre por vacaciones en un mes o en un período de treinta días naturales concreto del año.

En todo caso, dicho disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador una vez obtenida dicha alta médica.

### CAPÍTULO V DISPOSICIONES VARIAS

#### ARTÍCULO 18º.—COMPENSACIÓN POR CESE VOLUNTARIO

Aquellos trabajadores que lleven al menos 20 años en la empresa y que causen baja de forma voluntaria en la misma a partir de los 62 años, tendrán derecho a disfrutar de dos meses de vacacio-

nes retribuidas; vacaciones que en el caso de llevar 30 o más años, se elevarán a tres meses.

#### ARTÍCULO 19º.—INVALIDEZ Y DEFUNCIÓN

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra a sus trabajadores de las contingencias de muerte, invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, por un importe de 9.000 euros.

Dichas cantidades serán efectivas una vez declaradas oficialmente las contingencias que se citan, y por una sola vez.

#### ARTÍCULO 20º.—INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad, accidente o riesgo durante el embarazo, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de “Doce meses”, aunque el trabajador haya sido sustituido.

#### ARTÍCULO 21º.—PRENDAS DE TRABAJO

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de las mismas.

#### ARTÍCULO 22º.—EXCEDENCIAS

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el Artículo 46.3 del E.T (conforme a la redacción establecida en Art. 4º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

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, 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 un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

La excedencia contemplada en el presente apartado 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### ARTÍCULO 23º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el Artículo 48.4 del ET (conforme a la redacción establecida en Art. 5º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal

1.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente Artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2.—En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el Artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### ARTÍCULO 24º.—JUBILACIÓN PARCIAL

Al amparo del Artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, de común acuerdo entre trabajador y empresario se podrán pactar jubilaciones parciales y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, siempre y cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

Asimismo se podrá pactar que el porcentaje de la jornada que corresponda de trabajo efectivo, se acumule en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial.

El trabajador deberá remitir a la empresa o empresas la solicitud con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial; debiendo la empresa dar respuesta en un plazo máximo de treinta días.

#### ARTÍCULO 25º.—LACTANCIA

Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, al comienzo o al final de la jornada laboral o de alguno de los turnos de la misma, que habrá de pactarse de mutuo acuerdo con la empresa; no obstante lo cual, la trabajadora o el trabajador, podrán acogerse a la posibilidad de dividir la hora de ausencia al trabajo en dos fracciones de media hora.

Siempre a elección de la trabajadora, esta podrá sustituir el ejercicio del derecho de lactancia tal y como está establecido por la ley, por la acumulación de 13 días al permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### ARTÍCULO 26º.—ACOSO MORAL Y SEXUAL

Las empresas establecerán las bases indispensables y necesarias en orden a no tolerar ningún tipo de conducta de acoso moral y/o sexual en el trabajo.

Acoso Moral.—Sin existir una definición específica de acoso moral, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (FACTS), señala que una posible definición es que “el acoso moral en el trabajo es un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para la salud y la seguridad”.

En esta definición por “comportamiento irracional” se entiende el comportamiento que una persona razonable, teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza. “Comportamiento” incluye las acciones de personas o de un grupo. Un sistema de trabajo puede utilizarse como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar. “Riesgo para la salud y la seguridad” incluye el riesgo para la salud mental o física del empleado.

El acoso moral suele constituir un mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse.

Acoso Sexual.—Al igual que en el caso anterior, la definición del término es importante en cuanto que su formulación determinará tanto las conductas que lo conforman y, por tanto, el rango de comportamientos prohibidos como la magnitud del fenómeno (o número de personas víctimas de acoso sexual).

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

“La conducta de naturaleza sexual basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de trato”.

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Régimen disciplinario.— Tanto el acoso moral, como el sexual, serán tipificados como falta muy grave.

El Comité de Empresa o, en su ausencia, los delegados de personal, y la dirección de la Empresa, velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/ra afectada, procurando silenciar su identidad cuando así sea preciso.

#### ARTÍCULO 27º. - LICENCIAS

- a) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida, de hasta un máximo de TRES días naturales al año, por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en el caso concurran.

Esta licencia, demostrada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

- b) En los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, así como enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de esposa, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de hasta cinco días naturales, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en el caso concurran.

Los derechos en materia permisos retribuidos reconocidos a los cónyuges en este apartado,

se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el registro del organismo que compete siempre que acrediten un período de convivencia mínimo de un año.

- c) Asimismo, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días, sin necesidad de ser justificada. Dicha licencia no podrá ser acumulable a períodos vacacionales y deberá ser solicitada con una antelación de 5 días, al menos.

Esta licencia de dos días desaparecerá automáticamente del Convenio, en el supuesto de que se produzca con carácter general y a nivel nacional, una reducción de la jornada.

- d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre 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.

La concreción horaria de la reducción de jornada, previsto en este apartado, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

En este apartado d) se transcribe a efectos informativos lo dispuesto ET. en el Artículo 37. 5 y 6 (conforme a la redacción del Art. 2º.2 y 3 de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

e) Por el tiempo preciso cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico necesariamente en horas coincidentes con su jornada laboral. Licencia que se hace extensible para el acompañamiento de hijos menores de 12 años, y que, en ambos casos, deberá acreditarse con el justificante correspondiente. Esta licencia ha de entenderse tanto para la asistencia a centros de la medicina pública, como de la privada.

#### ARTÍCULO 28º.—CONTRATACIÓN

Compromiso de empleo fijo.—A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece como obligatorio en las empresas del sector un porcentaje mínimo de empleo fijo del 70%.

Para velar por el cumplimiento de este compromiso, a petición de la Comisión Paritaria, las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a presentar en el momento que le sea requerida la relación de trabajadores con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos.

Contratos de duración determinada.—A tenor de lo dispuesto en el Artículo 15b, del Texto Refundido del ET, el contrato eventual tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización del contrato.—Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven, y registrándose en el INEM.

Duración y Prórroga.—La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 30 días, ni superior a doce meses, dentro de un período de dieciséis, contados a partir del momento del contrato inicial. Se limitará a dos el número de contratos a realizar, en su duración máxima, a una misma persona.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

A la finalización del contrato por expiración del tiempo pactado, tanto si este es eventual, como por obra o servicio determinado, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a un día por mes trabajado.

Contrato para la formación.—Su duración mínima será de 6 meses, hasta un máximo de 30 meses, prorrogables de seis en seis meses. La retribución a abonar será conforme a una retribución única, que para el primer año de vigencia del convenio será, a jornada completa y efectiva de trabajo, de 552,62 euros, para el segundo de 567,82 euros, y para el tercer año se incrementará esta última cifra, revisa-

da en su caso, en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, más el 1%.

Contrato a tiempo parcial.—En este tipo de contrato se indicará la categoría profesional y el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La jornada de trabajo efectiva mínima semanal será de 20 horas, estableciéndose la máxima en 30 horas. Cuando la jornada sea partida, esta solo se podrá interrumpir una vez. El tramo más corto de prestación efectiva será de tres horas y media.

En este tipo de contratos no está permitida la realización de horas extraordinarias.

Los puestos de trabajo de tiempo completo no se cubrirán con esta modalidad contractual.

Se convertirán en contratos a jornada completa aquellos que durante 30 días continuados o de forma alternativa hayan realizado prolongaciones de jornada.

#### ARTÍCULO 29º.—RECONOCIMIENTO MÉDICO

Las empresas afectadas por este Convenio facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, un reconocimiento médico anual a través de sus Mutuas Patronales, Seguridad Social o cualquier otra forma que consideren oportuna.

#### ARTÍCULO 30º.—TABLÓN DE ANUNCIOS

Las empresas afectadas por este Convenio pondrán a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios para insertar las comunicaciones de interés para los mismos.

### CAPÍTULO VI COMISIÓN PARITARIA

#### ARTÍCULO 31º.—COMISIÓN PARITARIA

Las partes acuerdan nombrar una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de las dos centrales sindicales firmantes, en representación de los trabajadores, y cuatro representantes empresariales, para la interpretación de las cláusulas del Convenio.

La convocatoria de las reuniones habrá de ser realizada en casos justificados y por escrito dirigido a la otra parte, con doce días de antelación a la fecha de la reunión, detallando el orden del día. La asistencia a dichas reuniones será obligatoria para ambas partes. El acta levantada será firmada en el término de 24 horas, a contar desde la celebración de la reunión.

**DISPOSICIÓN FINAL**

**REVISIÓN SALARIAL**

**ARTÍCULO 32º.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA**

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

**2006-2008**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	AÑO 2006	AÑO 2007
<b>GRUPO I</b>		
<b>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</b>		
Titulado de grado superior.....	818,07	840,57
Titulado de grado medio.....	791,41	813,17
Ayudante técnico sanitario.....	782,54	804,06
<b>GRUPO II</b>		
<b>PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO TITULADO</b>		
Director.....	889,21	913,66
Jefe de división.....	818,07	840,57
Jefe de personal, de ventas, de compras y encargado general.....	818,07	840,57
Jefe de sucursal y supermercado.....	791,41	813,17
Jefe de almacén.....	791,41	813,17
Jefe de grupo.....	791,41	813,17
Jefe de sección mercantil.....	786,08	807,70
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador y subastador.....	786,08	807,70
Intérprete.....	739,80	760,14
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>		
Dependiente mayor.....	791,41	813,17
Viajante.....	778,95	800,37
Corredor de plaza.....	739,80	760,14
Dependiente de 25 años.....	775,38	796,70
Dependiente de 22 a 25 años.....	725,00	762,00
Trabajadores en formación: retribución única a jornada completa y efectiva de trabajo.....	552,62	567,82
<b>GRUPO III</b>		
<b>PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO</b>		
Director.....	889,21	913,66
Jefe de división.....	818,07	840,57
Jefe administrativo.....	800,30	822,31
Secretario.....	775,38	796,70
Contable.....	786,08	807,70
Jefe de Sección Administrativa.....	789,61	811,32

Vista a acta da táboa salarial 2006 revisada do convenio colectivo do sector de CARPINTERÍA DE RIBERA, con nº de código 3600205, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 12-02-2007, suscrita pola comisión negociadora do convenio, en data 08-01-2007, e de conformidade co disposto no artigo 18º do convenio colectivo, e no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

**ACORDA:**

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CARPINTERÍA DE RIBERA**

**ACTA DE REVISIÓN SALARIAL**

**ASISTENTES**

**CC.OO.:**

- D. Francisco Estévez Rodríguez
- D. José Antonio Fernández

**C.I.G.:**

- D. Alberto Fernández Campo

**U.G.T.:**

- D. Cristóbal Sánchez López
- D. José Carlos García Lago
- D. José Antonio Álvarez González.
- D. José Carlos Rodríguez del Río

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL**

- D. Mario Cardama Barrientos
- D. Angel Montenegro Montenegro
- Dña. Concepción Nieto Rodríguez.

**SECRETARIO DE ACTAS**

- D. Mario Fernández González

CATEGORÍAS PROFESIONALES	AÑO 2006	AÑO 2007
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Contable, cajero, taquimecanógrafo.....	786,08	807,70
Oficial administrativo.....	775,38	796,70
Auxiliar administrativo.....	701,16	720,44
Auxiliar de caja hasta 24 años.....	680,00	710,00
Auxiliar de caja de 25 o más años.....	714,29	733,93
<b>GRUPO IV</b>		
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>		
Jefe de sección o servicio.....	789,60	811,31
Dibujante.....	775,11	796,43
Escaparartista.....	775,11	796,43
Ayudante de montaje.....	616,14	633,08
Delineante, visitador, rotulista.....	684,72	703,55
Cortador.....	720,28	740,09
Ayudante de cortador.....	684,54	703,36
Jefe de taller.....	703,53	722,88
Profesional de oficio de 1ª.....	701,16	720,44
Profesional de oficio de 2ª.....	676,28	694,88
Profesional de oficio de 3ª.....	669,16	687,56
Capataz.....	701,16	720,44
Profesional de oficio ayudante.....	650,17	668,05
Mozo especializado.....	701,16	720,44
Mozo y telefonista mayor de 18 años.....	683,37	702,16
Las mismas categorías, con menos de 18 años, igual que los aspirantes, según edad.		
<b>GRUPO V</b>		
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
Conserje.....	660,56	678,73
Cobrador.....	660,56	678,73
Personal de limpeza.....	632,56	649,96
Nota: el personal de limpeza por horas percibirá su salario en proporción a las horas trabajadas.		

Vigo, a 22 de marzo de 2007.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007003494**