

**CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO  
CADIZ**

**ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO  
COLECTIVO DEL COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA,  
PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.**

Por ACOTEX:

Asesores Empresariales: Juan Jesús García Parra Marta Moreno Rodríguez

Por Parte de los Trabajadores/ras:

Ana Velasco Serrano (CCOO) Israel del Amor Gutiérrez (CCOO) M<sup>a</sup> Jesús Iglesia Canoura (UGT) M<sup>a</sup> Luisa Parra Delgado (UGT)

Asesores Sindicales-

M<sup>a</sup> Teresa López Manzano (CCOO) Francisco J. Andréu Lara (UGT)

En Cádiz, siendo las 11:00 horas del día 18 de Junio de 2013, en los locales de CC.OO, sites en Avda. Andalucía, n° 6, planta 2ª, convergen los al margen relacionados como miembros de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla de la provincia de Cádiz a fin de cumplir con el requerimiento realizado, con fecha de 7 de Junio del presente año, con n° de Expediente 11/01/0156/2013 y Localizador del Trámite: TX33JJ25, por la Sección de Relaciones Colectivas de Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía de Cádiz.

Que conforme notifica la Autoridad Laboral y a fin de hacer viable el registro y la publicación del presente Convenio, esta Comisión procede a adecuar la redacción contenida en el párrafo tercero del artículo 26º del Convenio a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que la redacción del citado párrafo del artículo pasa a ser la siguiente:

“Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral o bien acumularlo en jornadas completas. Para aquellos trabajadores que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumularla en 15 días laborables Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen”

En relación a la cuestión planteada por la Autoridad Laboral de las categorías profesionales en femenino (empaquetadora y limpiadora fija) y que deben sustituirse por un lenguaje neutro para evitar la segmentación profesional y situaciones discriminatorias, se procede a realizarse para las esas categorías del GRUPO IV, PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES EMPAQUETADOR/A y del GRUPO V, PERSONAL SUBALTERNO PERSONAL DE LIMPIEZA FIJO

Finalmente, se acuerda por los miembros de la Comisión Mixta Paritaria legitimar a M<sup>a</sup> Teresa López Manzano, que ha estado actuando como Secretaria de Actas en la negociación como la persona designada para llevar a cabo el Registro de este Acta a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella la presente acta que firman los asistentes en este lugar y fecha arriba indicados.

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.**

Código del Convenio: 11000725011981

**CONDICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo de trabajo se aplicará a Cádiz y su provincia.

**ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio afecta a todas las empresas y trabajadores cuya actividad principal sea el Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla, así como a cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a las empresas.

**ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero del 2012 y concluirá

el día 31 de Diciembre del 2014.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; ante el organismo competente y ante la parte no denunciante.

Si durante la vigencia de este Convenio se homologara otro de carácter Estatal, que en su conjunto fuere más beneficioso para los trabajadores, éstos se acogerían a dicho convenio.

El presente convenio quedará en vigor en todo su contenido, mientras no se negocie uno nuevo.

**ARTÍCULO 4º.- GARANTÍAS "AD PERSONAM"**

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto y totalidad sean más beneficiosas que las fijadas por este Convenio.

**ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de los trabajadores, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando éste lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Mixta tendrá competencia para regular jornadas especiales, y su compensación, en su caso.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta.

Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedir la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio, Avda. Marconi, 37, Edificio Ma'arifa y el de los Sindicatos en Cádiz, Avda. de Andalucía N° 6 1ª planta (CC.OO.) y la 3ª planta (U.G.T.).

**RETRIBUCIONES**

**ARTÍCULO 6º.- SALARIOS**

Atendiendo a la coyuntura económica del país, con especial atención a la difícil situación por la que atraviesan las pequeñas y medianas empresas del sector del comercio textil, se acuerda moderar los incrementos salariales para la vigencia del presente convenio.

Los salarios mínimos garantizados son los que figuran en el Anexo I de este Convenio.

Para el año 2012 los conceptos económicos se mantendrán en las mismas cuantías establecidas al 31/12/2011. Sirviendo las cantidades como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2013.

Para el año 2013 los conceptos económicos se han incrementado en un 0,2%, a excepción del seguro colectivo del art. 25 y jornadas especiales tarde del sábado del Art. 17, apartado 4. Sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia 2014.

Para el año 2014 los conceptos económicos se han incrementado en un 0,3%, a excepción del seguro colectivo del art. 25 y jornadas especiales tarde del sábado del Art. 17, apartado 4. Sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

No obstante, en aquellas empresas con más de 50 de trabajadores, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía asciende a lo establecido en el artículo 9º.

**ARTÍCULO 7º.- ANTIGÜEDAD**

Los aumentos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en el abono de bienios en la cuantía del 3%, siendo cinco el número máximo de bienios comenzando a contar dicha antigüedad:

A) Para los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de 1 de Enero de 1.981, comenzará a contar dicha antigüedad a partir de los 18 años para los Aprendices y Aspirantes.

B) Para los trabajadores contratados con posterioridad a la fecha antes citada, comenzará a contar dicha antigüedad desde el momento de su ingreso en la empresa.

C) A partir del 31-12-95 los próximos cómputos de antigüedad se cuantificará en trienios al 3%.

El número máximo entre trienios y bienios que pueden ser alcanzados será de cinco, es decir, el porcentaje máximo de antigüedad que podrá alcanzarse será del 15%.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan superado el tope máximo entre bienios y trienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso del tope máximo como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta el tope máximo del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un

nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará "Antigüedad consolidada".

#### ARTÍCULO 8º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir cuatro pagas (Junio, Septiembre, Diciembre y Marzo), que consistirán en treinta días de salario Convenio más antigüedad y más antigüedad consolidada, en su caso, cada una de ellas. El abono de dichas pagas se hará efectivo el día 15 del mes en que se devengue su pago, o el día inmediatamente anterior si este fuera festivo.

#### ARTÍCULO 9º.- PLUS COMPENSATORIO

En aquellas empresas con más de 50 de trabajadores, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio, abonable en 12 mensualidades, que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía asciende a:

- Para el año 2012: ..... 75,18  mensuales.
- Para el año 2013: ..... 85,94  mensuales.
- Para el año 2014: ..... 96,74  mensuales.

La cuantía del presente plus queda consolidada, revalorizándose la misma con el incremento que se pacte en el próximo Convenio para los restantes conceptos salariales.

#### ARTÍCULO 10º.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas que exijan a sus trabajadores que lleven prendas determinadas quedarán obligadas a proporcionarles dichas prendas cada seis meses, las cuales pasarán a propiedad de los trabajadores transcurrido dicho tiempo.

Para los trabajadores de carga, descarga y almacén u otros trabajos análogos, se les proveerá de prendas adecuadas para la realización de dichos trabajos. Las empresas que incumplieran lo anteriormente dispuesto, quedarán obligadas a retribuir al trabajador con 86,90  semestrales.

#### ARTÍCULO 11º.- HERRAMIENTAS

Las empresas vendrán obligadas a facilitar las herramientas propias de su función específica a los trabajadores, reponiéndolas cuando sufran deterioro o pérdidas.

#### ARTÍCULO 12º.- DIETAS

En los desplazamientos que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar los productores fuera del radio de la propia población se les abonarán 17,08€ cuando tenga que efectuar una sola comida y 34,05€ cuando tengan que realizar las dos comidas.

Igualmente tendrá derecho a que le abonen el importe de la dieta, cuando por la misma circunstancia que en el caso anterior, por razón de trabajo, se vuelva una hora y media después del horario máximo de cierre del comercio.

También el trabajador que por desplazamiento ocupe la jornada de mañana o tarde y no tenga derecho a dieta por comida, percibirá la cantidad de 9,32  diarias.

#### ARTÍCULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa se determinará el recargo con que se retribuirán las horas extras, sin que el valor de las mismas sea inferior al valor de la hora ordinaria, efectuándose el cálculo de esta última conforme a la siguiente fórmula:

$$(SB + CPT + CA) \times 6 + SAL. DOM. + \frac{CVP}{52}$$

$$V.H.O. = 365 - (VACAC. + DOMING + FESTIVOS) \times 666$$

52

Para obtener el número de horas extras trabajadas en el mes se computará todo el tiempo que el trabajador desempeñe su trabajo después de finalizada su jornada laboral.

#### ARTÍCULO 14º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

- 1º.- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres.
- 2º.- Solo en edades comprendidas entre mayores de 16 y menores de 25 años, sin titulación.
- 3º.- Salarios:

- De 16 a 17 años percibirán la cantidad de 547,35 .
- De 18 o más años, la cantidad de 636,53 .

#### ARTÍCULO 15º.- QUEBRANTO DE MONEDA

Los Auxiliares de Caja y Cajeros, percibirán la cantidad de 40,89  mensuales en concepto de Quebranto de Moneda, excluyéndose su pago en las pagas extraordinarias y de beneficios, así como durante el periodo de vacaciones.

#### ASPECTOS SOCIALES, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

#### ARTÍCULO 16º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, será de cuarenta horas semanales en horarios de mañana y tarde. Teniendo como horario máximo de finalización de la misma el siguiente:

- a) Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, la jornada no podrá exceder de las 21'30 horas.
- b) Durante el resto del año, la jornada no podrá exceder de las 21,00 horas.

Para aquellas empresas que posean talleres autónomos independientes de un establecimiento mercantil y para el personal que dependa de los dichos talleres autónomos, tendrá durante el tiempo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre horario en jornada continuada de 8 a 15 horas toda la semana.

#### ARTÍCULO 17º.- JORNADAS ESPECIALES TARDE DEL SABADO

En aquellas empresas con más de 50 trabajadores, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, la jornada ordinaria de los sábados se terminará a las 13'30 horas.

De forma voluntaria, por parte de los trabajadores, se trabajará las tardes de los sábados que desde la firma del presente convenio, y hasta el 31/12/2014 aparecieran en el calendario laboral.

La compensación de las tardes de los sábados será:

- 1- Un día de descanso por cada tarde del sábado trabajado, en el mes siguiente.
- 2- Acumulándose todos los días en un periodo, a opción del trabajador, siendo de mutuo acuerdo la fecha del disfrute.
- 3- Acumulando todos los días en el periodo de vacaciones que el trabajador solicite.
- 4- Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no

se haya optado por el descanso acumulado, se abonará al trabajador obligatoriamente 25,20 Euros, para toda la vigencia del convenio, por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.

5- Un sábado será compensado con el disfrute bien del puente de Semana Santa, o bien de cualquier otro puente del año, el cual tendrá la misma duración, y se disfrutará con las mismas condiciones que el primero. La elección de los citados puentes se realizará, en función de un régimen de turnos, mediante acuerdo entre representantes de los trabajadores y la empresa. En ningún caso, se podrá trasladar las horas de los días de trabajo del puente elegido a otros días.

6- La tarde del sábado anterior a la fiesta principal de la población se compensará con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

#### ARTÍCULO 18º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales, pudiéndose fraccionar su disfrute en dos periodos, 9 días en invierno y 21 días en verano, a disfrutar estos últimos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Igualmente, las vacaciones comenzarán una vez se haya disfrutado del descanso semanal legalmente establecido. Dichas vacaciones se abonarán con la media de lo percibido en los noventa días anteriores, excluyendo lo percibido por pagas extras y quebranto de moneda, no pudiendo ser inferior en ningún caso a la retribución que corresponda con arreglo al salario convenio más antigüedad.

En el supuesto que las vacaciones no sean fraccionadas, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, programarán las vacaciones de forma que su plantilla las disfruten al menos el 50% de la misma, durante los meses de Junio a Septiembre y el otro 50%, deberá tener preferencia a disfrutarla en el mismo periodo del año siguiente.

#### ARTÍCULO 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores incluidos en este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- A) Matrimonio del trabajador, 20 días para todos aquellos trabajadores que lleven más de seis meses en la empresa. Y para los que lleven menos de este periodo, 15 que establece la Ley.
- B) Nacimiento por hijo: cinco días, ampliándose a siete en caso de ser internada en otra localidad.
- C) Fallecimiento de padres políticos, abuelos y hermanos: dos días.
- D) Fallecimiento de padres, cónyuge, hijos: tres días, prorrogables hasta cinco en casos excepcionales necesarios.
- E) Enfermedad grave y operaciones quirúrgicas de padres, cónyuge e hijos a justificar médicamente: de dos a cinco días, según las necesidades.
- F) Los Aprendizajes menores de edad y debidamente justificados, tendrán derecho a una hora y media de permiso diario para asistir a estudios o cursillos relacionados o no con su actividad laboral.
- G) Igualmente se tendrá derecho sin discriminación de categoría a una licencia anual de 1 a 5 días retribuidos por motivos personales a justificar en la empresa.
- H) Por traslado del domicilio habitual: Dos días.

Las anteriores licencias, en los casos en que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización que exceda de los días antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a la fecha indicada.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 20º.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### ARTÍCULO 21º.- ACCIDENTE O ENFERMEDAD

Las empresas completarán hasta el 100% del salario real en los supuestos de enfermedad o accidente desde el primer día, sobre la percepción que en cada caso corresponda con cargo a la Seguridad Social.

#### ARTÍCULO 22º.- AYUDA A HIJOS DEFICIENTES PSÍQUICOS

Todo productor que tenga hijos deficientes psíquicos y como tales los tenga reconocidos en la Seguridad Social, recibirá una prestación mensual de 73,74  por hijo en tales condiciones.

#### ARTÍCULO 23º.- PREMIO DE PERMANENCIA

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización en los siguientes términos:

- Cuando lleve de 10 a 15 años en la empresa, el importe de 5 mensualidades.

- Cuando lleve de 16 a 20 años de servicio en la empresa, el importe de 6 mensualidades.  
 - Cuando lleve más de 20 años de servicio en la empresa, el importe de 7 mensualidades.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

#### ARTÍCULO 24º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo

#### ARTÍCULO 25º.- PÓLIZAS DE SEGURO

Para toda la vigencia del Convenio, las empresas abonarán un Seguro que cubrirá las siguientes indemnizaciones:

- Muerte natural: 7.254,08 Euros.
- Invalidez Absoluta a causa de accidente de trabajo: 7.254,08 Euros.
- Muerte por accidente de trabajo: 14.508,14 Euros
- Muerte por accidente de circulación: 21.762,23 Euros.
- Invalidez Permanente Total por cualquier causa: 7.254,08 Euros

En caso de incumplimiento por parte de alguna empresa de la suscripción de dicha póliza, las mismas se harán responsables del abono de las indemnizaciones citadas, al trabajador en todo caso.

Las cuantías de referencia se dejarán fijas durante toda la vigencia del convenio y serán de aplicación una vez sea publicado el convenio colectivo en el B.O.P.

#### ARTÍCULO 26º.- DESCANSO POR MATERNIDAD

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso será a elección de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral o bien acumularlo en jornadas completas. Para aquellos trabajadores que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumularla en 15 días laborables.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazado y las de el año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de esta o de los días de lactancia si optase la trabajadora por acumulada, salvo pacto entre las partes.

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de diez años a un minusválido físico, psíquico o sensorial o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a: 1.- una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2.- la concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la trabajadora o del trabajador, esté dentro de su jornada ordinaria

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el período de baja por maternidad a las vacaciones.

#### ARTÍCULO 27º.- MANTENIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Todas las bajas por jubilación, fallecimiento, excedencia, que superen el año e incapacidades que no permitan al trabajador seguir en el puesto de trabajo, se cubrirán por trabajadores en nueva contratación, teniendo preferencia aquellos que habitualmente hayan trabajado por temporadas en dicha Empresa.

El empresario que no pueda contratar, en los casos indicados en el apartado anterior, a un nuevo trabajador, vendrá obligado a comunicar el por qué de la imposibilidad a los trabajadores y a sus representantes.

#### ARTÍCULO 28º.- FALTAS AL TRABAJO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Con independencia a su duración, se considerarán faltas justificadas y en su consecuencia no será causa de despido ni sanción de ningún tipo.

#### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

##### ARTÍCULO 29º

A) Los aprendices que, finalizado el contrato de aprendizaje, continúen trabajado en la Empresa, pasarán a la categoría de ayudante.

B) Todo Ayudante que cumpla 22 años pasará a la categoría de Dependiente.

C) Todo Auxiliar Administrativo que lleve 4 años en dicha categoría, pasará a la de Oficial Administrativo. Cuando no existan vacantes de dicha categoría, se le retribuirá con el salario de Oficial Administrativo.

D) Auxiliares de Caja de más de 25 años, se les retribuirá con el sueldo de Dependiente de más de 25 años.

E) El Dependiente Mayor se retribuirá con salario de Dependiente de más de 25 años, aumentado en un 10%.

F) El Mozo a los 3 años en dicha categoría ascenderá a Mozo Especializado.

G) El Mozo Especializado en dicha categoría se asimilará económicamente al Ayudante.

H) Transcurrido otros 3 años desde la fecha de asimilación a efectos económicos del Mozo Especializado a Ayudante, será asimilado a los mismos efectos económicos a Dependiente de 22 a 25 años.

I) El Auxiliar de Caja de más de 22 años que lleve más de 4 años al servicio de la Empresa, se asimilará a efectos económicos a la categoría de Dependiente de 22 a 25 años.

J) El Contable, a los 4 años de servicio en la Empresa, se asimilará a efectos económicos al Jefe de Sección Administrativo.

K) El Oficial Administrativo a los 4 años de servicio, tendrá un incremento de 11,66 mensual.

L) Para cada cinco Dependientes en una empresa habrá un Dependiente Mayor, elegido por el empresario.

#### ARTÍCULO 30º.- CONTRATACIÓN

Las empresas podrán utilizar para su contratación todas las modalidades legalmente existentes, y las que pudieran legalmente establecerse, con el límite del 25% de contratación de su plantilla fija, quedando exceptuado en este límite, concretamente el contrato con carácter fijo.

Las empresas que al momento de la firma de este Convenio no tuvieran ningún trabajador en su plantilla, o tuvieran cuatro como máximo, podrán contratar con las modalidades que legalmente se establezcan o estén establecidas, hasta dos trabajadores.

Estas limitaciones se excluirán en los periodos de ventas especiales, hasta un 50%, pero solo y exclusivamente mientras dure dicho periodo.

#### DURACIÓN DEL CONTRATO EVENTUAL.

Respetando los límites establecidos en el Artículo 29 de este Convenio y dada las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18.

#### FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prorrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dicha norma.

#### CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, deberán efectuarse por un mínimo de 4 horas diarias, cuya prestación se realizará de forma continuada y serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, excepto los que tengan la consideración de suplidos que lo percibirán íntegramente en su cuantía diaria o mensual, con independencia del número de horas que realicen. El cálculo el salario base de estos contratos se hará por hora efectivamente trabajada, tomando como base de cálculo el valor de la hora ordinaria establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

Los trabajadores contratados con esta modalidad tendrán derecho preferente para cubrir vacantes a tiempo pleno.

Los trabajadores a tiempo parcial, no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, podrán realizar horas complementarias, cuando así lo hubieran pactado expresamente y sin que puedan exceder del 15 por ciento de las horas ordinarias de trabajo, objeto del contrato.

#### ARTÍCULO 31º.- SEGURIDAD E HIGIENE

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En las empresas de más de 50 trabajadores acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores en igual número, el cual será un órgano colegiado.

Cuando una empresa tenga designado un Delegado de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,20 euros por kilómetro para toda la vigencia del convenio.

Las empresas vinculadas por el presente Convenio facilitarán los medios necesarios para que a sus productores se le practique un reconocimiento médico anual por los servicios médicos oficiales o mutuas patronales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. Se garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo o cambios en la evaluación de riesgos de la empresa.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico y acorde a las características del puesto de trabajo, a todos los trabajadores cada año, el gasto de los mismos correrá a cargo de la empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

La utilización del equipo de trabajo o maquinaria, los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Todos los trabajadores con relación de trabajos temporales o de duración determinada, así como los contratos por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para del desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores de llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

El empresario adaptará el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, con especial consideración de aquellos trabajadores que desarrollen una enfermedad.

COMITÉ DE EMPRESA, DELEGADO DE PERSONAL Y CUESTIONES SINDICALES  
ARTÍCULO 32º

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresas o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

- A) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance y las Cuentas de Resultados.
- B) Con carácter previo, ser informado por la Dirección de la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada.
- C) Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- D) La Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice.
- E) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial supuestos de despidos, deberán ser informados por la Dirección.
- F) Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- G) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

El Comité o Delegado de personal, tendrá las siguientes garantías:

- 1.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal o el delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.
- 2.- Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- 3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional al por causas o en razón del desempeño de su representación.
- 4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- 5.- Dispondrán de 30 horas mensuales acumuladas, no computándose dentro de máximo legal de estas horas del exceso que sobre el mismo se produzca, con motivo de, la designación del delegado de personal como componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el que se vea afectado.

Estas acumulaciones serán como sigue:

- a) Empresa que tengan más de 1 delegado, la suma de horas prevista podrán disponerlas acumulándolas entre ellos.
- b) Empresas que tengan un solo delegado, en el caso de que un mes no dispusieran del total de las horas previstas, podrá disponer en el mes siguiente de las horas no

utilizadas en el mes anterior.

c) En el caso anterior solamente podrá aplicarse dos veces al año.

ARTÍCULO 33º.- CUESTIONES SINDICALES

A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador, pasando su importe a la Central Sindical que el trabajador indique.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores a celebrar dentro de los locales de la empresa siempre fuera de horas de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquél trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. El trabajador que hubiese sido contratado para sustituir al excedente mientras permaneciera en tal situación, al incorporarse éste, causará baja en la empresa.

ARTÍCULO 34º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Las empresas con más de diez trabajadores facilitarán que un trabajador al año pueda disfrutar de 15 horas retribuidas para la Formación Profesional, siempre que lo justifique.

FORMACIÓN CONTINUA:

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

ARTÍCULO 35º.- CONTRATO DE RELEVO

El contrato de Relevo se aplicará cuando el trabajador que lo solicite tenga al menos 60 años y reúna las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, pudiendo deducir su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo de 85 % de aquellos. En este caso, la empresa esta obligada a contratar a otro trabajador simultáneamente en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad del artículo 12 del E.T., según redacción dada por la ley 12/2001.

ARTÍCULO 36º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUIE

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio concurran las circunstancias expresadas, comunicará a la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de seguimiento pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta cláusula.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

ARTÍCULO 37º.- CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS (LISMI)

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores/as, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no haya presentado ningún candidato/a con minusvalía, adecuado al puesto de trabajo. Previo informe del Delegado de Prevención.

DISPOSICIONES VARIAS

A.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

B.- Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

