

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Sector Comercio Textil (código número 28000795011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de Sector Comercio Textil, suscrito por ACOTEX, ACITEX, UGT y CC OO, el día 26 de enero de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido concertado por la Asociación Empresarial del Comercio Textil y Complementos de la Comunidad de Madrid (ACOTEX), la Asociación de Comercio e Industria Textil (ACITEX), en representación de los empresarios del sector, y de otra las Centrales Sindicales Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras de Madrid, y la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de los Trabajadores de Madrid, en representación de los trabajadores del mismo.

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*—El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas, cuya actividad principal sea la de comercio de artículos textiles con centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las empresas mencionadas anteriormente, excluido el personal de alta dirección.

Art. 3. *Vigencia y duración.*—Las partes acuerdan que con independencia de su firma y fecha de publicación este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Art. 4. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente los beneficios otorgados por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de las empresas.

Art. 5. *Denuncia, revisión y prórroga.*—La denuncia del convenio colectivo laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en Derecho.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio.

En caso contrario, se prorrogará este de manera automática. Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Art. 6. *Igualdad en el trabajo.*—Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza, etcétera.

Asimismo, las empresas garantizarán el percibo de igual salario en igual función, sin diferenciación ninguna por razón de sexo.

Art. 7. *Indivisibilidad del convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente.

Art. 8. *Organización del trabajo.*

- a) La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio y la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de las empresas.
- b) Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la empresa, los comités de empresa o delegados de personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines establecidos legalmente.

- c) En todo caso, en las facultades y obligaciones de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, se estará a lo que dispongan las leyes y disposiciones laborales en todo momento.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 9. *Jornada.*

- La duración máxima de la jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta horas semanales.

Además, la jornada máxima anual se reducirá en un día, que no implicará reducción de la jornada anual, y que se disfrutará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador antes del día 31 de diciembre de cada año. Esta segunda reducción de jornada podrá ser compensada por la empresa como consecuencia de ausencias del trabajador por motivos distintos a los contemplados en el artículo 25 del presente convenio, sin que la empresa pueda en ningún caso sancionar como consecuencia de dichas ausencias, de ejercitar esta opción.

- No obstante lo anterior, los firmantes del presente convenio Colectivo reconociendo el mayor volumen de trabajo en los meses de enero, febrero, junio, julio, y diciembre acuerdan que, durante estos meses, se podrá realizar la distribución irregular de la Jornada de trabajo. Esta distribución irregular, sujeta a los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, estará limitada a un máximo de veintiséis días por año.

El disfrute del descanso equivalente a la jornada irregular se efectuará dentro de los dos meses siguientes al de su realización. La empresa y los trabajadores podrán acumular dicho disfrute en jornada completa.

La variación de la jornada se tendrá que preavisar con un plazo mínimo de siete días, a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores. En ningún caso esta Jornada Irregular podrá suponer la ampliación de la Jornada anual. Las partes firmantes facultan a la representación legal de los trabajadores para que mediante negociación, y atendiendo a las peculiaridades de cada empresa, modifiquen la distribución irregular pactada en este artículo.

- En almacenes y oficinas centrales cuyo funcionamiento sea autónomo con respecto a la venta, la jornada será continuada de lunes a viernes, previo acuerdo entre empresa y trabajadores. En ningún caso lo dispuesto en este artículo podrá suponer para las empresas la reducción de la jornada mercantil.
- Los trabajadores que realicen trabajos nocivos o peligrosos tendrán una jornada de treinta y cinco horas semanales.
- El día 24 de diciembre la jornada laboral será hasta las catorce horas. No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, dicha jornada podrá ser ampliada hasta las dieciocho treinta horas, siempre que la correspondiente a la del día 31 de diciembre sea reducida hasta las dieciocho treinta horas.

Art. 10. *Descanso semanal.*—Los trabajadores disfrutarán de una mañana o tarde libre, de lunes a sábado, ambos inclusive cada semana, o bien de un día completo, cada dos semanas en turnos rotativos.

Art. 11. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta días naturales ininterrumpidos, entre el día 20 de junio y el día 30 de septiembre. Asimismo dispondrán de un día más de vacaciones, a convenir entre empresa y trabajador.

No obstante todo lo anterior, mediante mutuo acuerdo, las vacaciones podrán fraccionarse a lo largo del año siempre que el trabajador disfrute obligatoriamente de dieciséis días en el período reseñado, 20 de junio y 30 de septiembre, y de dieciséis días consecutivos a determinar.

El disfrute se podrá pactar libremente cuando el trabajador lo solicite y acceda la empresa.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivo, salvo cuando comience el día 1 o 16 de cada mes.

La empresa comunicará a los trabajadores el calendario de vacaciones con una antelación de dos meses.

Las vacaciones se distribuirán anualmente en forma rotativa.

Cuando el trabajador hubiera iniciado su período vacacional y sufriera hospitalización, los días en que se mantuviera la situación de hospitalización no se computarán como días de disfrute de las vacaciones.

Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación en empresas o centros de trabajo que suspendan totalmente sus actividades laborales coincidiendo con las vacaciones de sus trabajadores, y en empresas de menos de 20 trabajadores.

Capítulo III

Retribuciones

Art. 12. *Salario*.—1. Incremento salarial. El incremento de los salarios pactados para el año 2014 será de un 0,5 por 100, sobre las tablas del año 2013. El mismo porcentaje será de aplicación al complemento de antigüedad consolidada.

Los atrasos que se generen, en su caso, en virtud del incremento salarial pactado para este año 2014, serán abonados por las empresas a los trabajadores, en un plazo máximo de dos meses desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del presente texto convencional; comprometiéndose las partes signatarias del mismo de informar a sus socios o afiliados de los acuerdos alcanzados a la mayor brevedad posible desde su suscripción.

2. Estas retribuciones con carácter de mínimos quedan reflejadas en las tablas salariales anexas en este convenio. Los salarios fijados en dichas tablas habrán de abonarse dentro de los últimos cinco días del mes en el lugar de trabajo o mediante transferencia bancaria.

Por tanto, todos los trabajadores, incluidos los de nueva incorporación independientemente del tipo de contratación, tendrán garantizadas las percepciones mínimas establecidas en el presente convenio.

3. Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del salario base, o de cualquier otro concepto salarial o extrasalarial, de este convenio por jornada efectivamente trabajada.

4. Los trabajadores con una antigüedad superior a los seis meses podrán solicitar un adelanto de hasta tres meses de salario, limitando esta cantidad a la percepción que le pudiera corresponder como liquidación.

Art. 13. *Complemento por antigüedad consolidada*.—La cantidad que a fecha 31 de diciembre de 1997, viniera cobrando el trabajador como complemento de antigüedad pasó a denominarse antigüedad consolidada “ad personam”. Desde el 1 de enero de 1998 no se devenga retribución alguna por la permanencia en la empresa. El complemento de antigüedad consolidada, que es cotizable a todos los efectos de la Seguridad Social, se actualizará con los porcentajes que se pacten para la revisión salarial de cada ejercicio, y no podrá ser objeto de compensación y absorción con posteriores subidas salariales.

Los trabajadores afectados por este convenio que vinieran percibiendo un complemento de antigüedad (5 por 100 sobre salario base en períodos de cuatrienios) desde su ingreso en la empresa hasta el 31 de diciembre de 1997, fecha en la cual quedó extinguido dicho complemento, a partir del 1 Enero de 1998 dejaron de devengararlo, conforme a lo regulado en el convenio colectivo anterior.

Art. 14. *Pagas extraordinarias*.

— Paga de Verano. En el mes de julio se abonará una paga equivalente a una mensualidad del salario del convenio, más la antigüedad consolidada, cuyo devengo es de 1 de julio al 30 de junio.

— Paga de Navidad. Dentro de los quince primeros días de diciembre se abonará una paga equivalente a una mensualidad del salario del convenio, más la antigüedad consolidada, cuyo devengo coincide con el año natural.

Art. 15. *Participación en ventas o beneficios*.—Dentro del primer trimestre se abonará en concepto de participación en ventas o beneficios, como mínimo, una paga consistente en el importe de una mensualidad del salario del convenio, más la antigüedad consolidada, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del ejercicio anterior al que se produce el pago.

Art. 16. *Plus de transporte*.—El plus de transporte será abonado a razón de 73,47 euros mensuales, para el año 2014, en once pagas, por no devengarse ni pagarse en el mes de vacaciones, que en cómputo anual supone 808,17 euros. Este plus de transporte se abonará, igualmente, a los trabajadores con contrato formativo.

Art. 17. *Diets y viajes.*—El trabajador que por necesidad del servicio tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una media dieta de 15,44 euros o 45,71 euros si es completa, para el año 2014.

Los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, esta abonará una cantidad consistente en 0,19 euros por kilómetro.

A los efectos de las cargas fiscales o de cotización a la Seguridad Social, los importes no tributables ni cotizables se regirán por lo establecido en la normativa tributaria, y en concreto por la Orden 3771/2005, de 2 de diciembre, y en las sucesivas normas que durante la vigencia del presente convenio regulen esta materia.

Ambas partes recomiendan a las empresas la formalización de una póliza de seguro de accidentes para los trabajadores afectados por este artículo.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias, independientemente de la modalidad de contratación, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada regulada en el artículo 9 del presente convenio.

No obstante lo anterior:

- a) Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.
- b) Las horas extraordinarias necesarias para atender imprevistos y siniestros serán consideradas de carácter estructural, siempre que sean derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y que no puedan ser sustituidas por la utilización de trabajadores que puedan acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente.
- c) El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que se realicen en festivos y/o domingos.
- d) De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso; estas compensaciones de horas extraordinarias se realizarán acumulándolas en jornadas completas preferentemente.

Capítulo IV

Derechos sociales

Art. 19. *Jubilación.*—Se estará a lo establecido en la normativa vigente de aplicación para la Jubilación.

Art. 20. *Prendas de trabajo.*—A los trabajadores que proceda (almacenes, trastienda, etcétera), comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de las empresas de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, dicha provisión podrá ser sustituida por una retribución en metálico destinada a tal finalidad.

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.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de vestido o calzado, le facilitará las prendas aquellas y no serán obligatorias mientras no sean suministradas cuantas veces sean necesarias.

Art. 21. *Enfermedades y accidentes.*—La empresa abonará al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento:

- A. En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, hasta el 100 por 100 del salario base y antigüedad consolidada.
- B. En la primera incapacidad temporal por enfermedad común del año, hasta el 100 por 100 del salario base y antigüedad consolidada.
- C. En la segunda y sucesivas incapacidades temporales por enfermedad común, en los tres primeros días no habrá complemento alguno. Del cuarto al decimoquinto día el complemento será del 70 por 100 del salario base y antigüedad consolidada.

da. Del decimosexto día en adelante el complemento será del 80 por 100 del salario base y antigüedad consolidada.

No obstante lo dispuesto en el apartado C, en las incapacidades temporales por enfermedad común con parte de hospitalización, el complemento será del 100 por 100 del salario base y la antigüedad consolidada.

Art. 22. *Descuento en compras.*—Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 15 por 100 del PVP, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a juicio del trabajador, disfrute.

Art. 23. *Ineptitud sobrevenida.*—En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

No obstante, en todo lo no regulado se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Capítulo V

Licencias

Art. 24. *Motivos.*—El trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1.º Quince días naturales en los casos de matrimonio, civil o religioso.

2.º Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificar enfermedad de madre o hijo o cuando el trabajador necesite un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

3.º Tres días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

4.º Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad de Madrid.

5.º Un día por traslado de domicilio habitual.

6.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

7.º Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

En cuanto a lo señalado en los apartados 1 al 3, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

8.º Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

9.º Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad sindical.

El trabajador, a instancias de la empresa, deberá preavisar el hecho y demás circunstancias que den lugar a la licencia, con la debida antelación, comunicándolo por escrito, cuyo incumplimiento daría lugar a la denegación de la licencia. Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a la empresa dentro de la primera jornada de ausencia del trabajo, sin perjuicio de su posterior justificación.

Todas las ausencias no previstas en los números anteriores, se considerarán ausencias no retribuidas, debiendo el trabajador justificar las mismas. En caso de no proceder a la correspondiente justificación se estará a lo dispuesto en el artículo 59 del presente convenio.

Se exceptúan las motivadas por incapacidad temporal, protección de la maternidad y horas sindicales.

Capítulo VI

Permisos y excedencias

Art. 25. *Excedencia voluntaria y forzosa.*

- a) 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 de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) 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 de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes. En el supuesto que el trabajador no solicitase el reingreso antes de la finalización de su período de excedencia voluntaria, aquel causará baja definitiva en la empresa.

Art. 26. *Excedencia especial.*—Darán lugar a excedencia especial la siguiente circunstancia: Enfermedad o accidente que dé lugar a la situación de incapacidad temporal; cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente o gran invalidez.

Art. 27. *Permiso especial no retribuido.*—Los empleados, preavisando con dos semanas de antelación, podrán disfrutar, una vez al año, de un permiso sin retribución de hasta quince días, sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de verano y ventas de julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencias siempre que haya causa justificada. Tanto la petición del trabajador como la concesión, o no, por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Capítulo VII

Protección a la maternidad

Art. 28. *Protección a la mujer embarazada.*—La mujer embarazada, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etcétera, pueden producir abortos o deformaciones, asegurándole el mismo salario y la reincorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

Art. 29. *Permiso por parto.*—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, sal-

vo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Art. 30. *Permiso de adopción y acogimiento.*—En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores 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 párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado 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 progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48.bis del mismo cuerpo legal.

Art. 31. *Permiso por lactancia.*—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su

jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores podrán optar por sustituir la hora de lactancia acumulando al período de permiso por parto en jornadas completas de libranza en un máximo de diecisiete días naturales, respetándose, en su caso, las condiciones más beneficiosas. En el supuesto de que los trabajadores optasen por dicha acumulación, deberán comunicarlo por escrito a la empresa antes del inicio del permiso por parto.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de Jurisdicción Social.

Art. 32. Excedencia para cuidado de hijos.—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, desde la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, el cual pondrá fin al que viniera disfrutando. 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.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto 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.

Dicho artículo debe acogerse a la Ley 39/1999 de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 33. Permiso especial no retribuido.—Aquellas trabajadoras que, antes de causar baja por maternidad lo soliciten por escrito y con acuse de recibo, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, que podrán añadir o acumular al permiso por parto de dieciséis semanas. Cumplidos los requisitos anteriormente establecidos el permiso operará de forma automática y su reincorporación se producirá de forma automática a la finalización del mismo.

En caso de que la baja se cubra con un contrato de interinidad, este podrá abarcar la totalidad del período de suspensión del contrato.

Art. 34. Guarda legal.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El horario de disfrute de la reducción arriba mencionada lo fijará el trabajador de forma prioritaria en base a las necesidades que surjan de la guarda legal. No obstante, aquellas empresas a las que la reducción mencionada les ocasione perjuicios graves para el funcionamiento someterán la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio, que resolverá en primera instancia.

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.

De igual forma en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. De igual forma, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período del permiso de reducción de jornada prevista en el presente apartado corresponderá al/a la trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, el trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Art. 35. *Representación colectiva.*—La representación colectiva corresponderá:

- Al comité de empresa en empresas de 50 o más trabajadores.
- A los delegados de Personal en empresas de menos de 50 trabajadores y más de 10.
- Al delegado de Personal en empresas entre 6 y 10 trabajadores si así lo decidieran estos por mayoría.

Art. 36. *Delegados sindicales.*—Podrá establecerse un delegado sindical en aquellas empresas de más de 100 trabajadores. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, XI, 85, de 2 de agosto. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Art. 37. *Asambleas.*—Podrán realizarse asambleas en los locales de la empresa o que aquellos que esta pudiese proporcionar a estos efectos, siempre fuera de horas de trabajo y dentro de las condiciones y límites contemplados en las disposiciones vigentes.

Art. 38. *Tablón informativo.*—En cada uno de los centros de trabajo las empresas pondrán a disposición de las centrales sindicales y de los trabajadores un tablón de anuncios con fines de información, sin que esto suponga interrupción de jornada laboral. El tablón se situará de forma que, sin estar a la vista del público, sea de fácil localización para los trabajadores.

Art. 39. *Cuotas sindicales.*—La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores, las cuotas sindicales en la nómina.

Art. 40. *Horas sindicales.*—Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa, delegados sindicales o delegados de personal.

Los Sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de una misma empresa, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los delegados o miembros de comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la respectiva Ley les reconozca en favor de otro u otros delegados o miembros del comité. Para que ello surta efecto, la cesión será presentada por escrito, por la dirección del Sindicato del ámbito que corresponda, en la que figurarán los siguientes datos: Nombre del cedente y cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

Art. 41. *Derechos adquiridos.*—A los comités de empresa y secciones sindicales se les reconocen los derechos adquiridos que vinieran disfrutando en la actualidad en la empresa.

Art. 42. *Secciones sindicales.*—Las empresas reconocen a las Secciones Sindicales legalmente constituidas como legítimos representantes de los intereses de sus afiliados.

Art. 43. *Comisión sobre ventas.*—Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas sindicales no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de las comisiones sobre ventas en el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Art. 44. *Sanciones.*—En caso de sanciones por faltas graves muy graves o despido, antes de que esto se produzca, el empresario deberá comunicarlo a la representación de los trabajadores.

Capítulo IX

Contrataciones

Art. 45. *Indemnización para contrataciones de duración determinada.*—Para aquellos contratos laborales, superiores a un mes, cuya normativa no contempla indemnización alguna al término de los mismos, se les establece una indemnización equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

En el supuesto de que el trabajador, al término de la duración pactada, optase por no continuar en la empresa, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

Art. 46. *Entrega de copia de contrato.*—En el momento de iniciar o prorrogar un contrato de trabajo, la empresa deberá entregar una copia del mismo al trabajador.

Art. 47. *Contratación.*—Dadas las especiales características que concurren en el sector comercio textil, cuya reestructuración pasa por el acuerdo marco de Modernización del comercio tradicional, los firmantes de este convenio convienen que, podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca dicha causa. Caso de contratarse por una duración inferior podrá prorrogarse por una sola vez hasta el máximo permitido.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados las campañas estacionales, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento, las ferias, exposiciones, ventas especiales, liquidaciones, promociones de productos, y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad. La utilización de esta modalidad contractual, para cualquiera de las actividades aquí descritas, todas ellas en principio de duración incierta, necesitará el consentimiento de la Comisión Paritaria del convenio colectivo cuando su duración sea superior a un año.

- Contrato de Formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 1/1995, de 24 de marzo. En empresas o grupo de empresas de más de 50 trabajadores la mejora sobre la retribución legalmente establecida para los contratos para la formación que se pacta en el presente convenio, podrá ser objeto de compensación con las retribuciones variables establecidas en las empresas, para ello, las empresas podrán absorber siempre que en cómputo anual la cantidad percibida por los trabajadores por conceptos fijos y variables sea igual o superior al salario pactado en el presente convenio.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que los trabajadores, sumando sus retribuciones fijas y variables en cómputo anual, superen el salario anual aquí establecido para los contratos para la formación, las empresas estarán obligadas a abonar ese exceso de retribución variable.

El número de contratos formativos por centro de trabajo que las empresas podrán celebrar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores: Uno.
- De 6 a 10 trabajadores: Dos.
- De 11 a 25 trabajadores: Tres.
- De 26 a 40 trabajadores: Cuatro.
- De 41 a 50 trabajadores: Cinco.
- De 51 trabajadores en adelante: Ocho.

No obstante lo anterior, no se tendrá en cuenta en el cómputo referenciado a aquellos trabajadores que realicen la formación teórica con los centros de las Organizaciones Empresariales o Sindicales firmantes de este convenio y homologados por el SEPE. No se podrán celebrar contratos para la formación de conductor, auxiliar administrativo, mozo, ordenanza, composturero, auxiliar de caja, empaquetador, portero y personal de limpieza.

- Contrato en prácticas: A estos efectos, serán titulaciones reconocidas oficialmente aquellas relativas a Marketing, Ventas, Comercio Internacional, Administración y Gestión Económica Empresarial, o cualquier otra homologada por el SEPE referido a los grupos III, IV, y V.

La empresa, junto con el contrato de prácticas establecido y su copia básica, deberá entregar al comité de empresa o delegados de personal una copia del Plan de desarrollo profesional establecido para estas titulaciones que siempre será adecuado a su formación teórica.

Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para que, una vez comprobada la incidencia de esta nueva modalidad de contratación en el sector, regule la formación y los centros que la pueden impartir.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Ley 1/1995, de 24 de marzo.

- Adecuación de contratos: Los trabajadores que por circunstancias personales justificadas quieran reducir su jornada (sea en horas al día o a la semana o en días a la semana o al mes) en más de un tercio de su duración, lo solicitarán por escrito al empresario, quién deberá contestar en el plazo máximo de treinta días. En el caso de que hubiese acuerdo, se procederá a la conversión del contrato a tiempo parcial, respetándose, en todo caso, el carácter temporal o indefinido que tuviese el contrato precedente.
- Contratación indefinida: Las partes firmantes del presente convenio promoverán la estabilidad en el empleo a través de la contratación indefinida como herramienta fundamental para conseguir una mayor profesionalización de los trabajadores. Es voluntad de las partes potenciar la conversión de contratos temporales en indefinidos a su vencimiento para conseguir una mayor implicación en el trabajo de los empleados y una mayor productividad.
- Compromiso de contratación de trabajadores discapacitados: Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos, reservando al menos la mitad de estas plazas a trabajadores con minusvalía psíquica. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

Art. 48. *Suspensión o extinción del contrato por causas económicas.*—Las empresas cuya situación económica exija una reducción temporal o definitiva de su plantilla podrán acogerse al procedimiento regulado en los artículos 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 49. *Cese voluntario.*—El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, o cuando se trate de contratos de duración igual o inferior a un mes.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, o cuando se trate de contratos de duración igual o inferior a un mes, o de contratos de interinidad.

El empresario deberá comunicar a los trabajadores las denuncias y preavisos por extinción de los contratos de trabajo, acompañando una propuesta de finiquito a esa comunicación.

Art. 50. *Período de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados en el artículo 62:

- Grupo III, IV, V: Cuatro meses.
- Grupo II: Dos meses.
- Grupo I: Veinte días.

No obstante lo anterior, en los contratos de duración determinada dicho período de prueba no podrá ser superior a un tercio de la duración de aquellos.

Sin perjuicio de lo anterior para las contrataciones efectuadas bajo la fórmula prevista en el artículo 4 del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero (contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores), se estará a lo establecido por este Real Decreto.

Art. 51. *Cesión o traspaso de empresa.*—El traspaso o venta de las empresas no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las condiciones económicas, sociales y laborales que los trabajadores venían disfrutando.

De los cambios que se produzcan deberán de darse notificación a los representantes de los trabajadores.

Capítulo X

Salud laboral

Art. 52. *Seguro de accidente.*—Las empresas, siempre y cuando no tuvieran contratado o cubierto este seguro, vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este convenio, a concertar un Seguro de accidente laboral que cubra el riesgo de muerte, incapacidad Permanente total, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente convenio, por una cobertura mínima de 6.010,12 euros.

A instancias de los representantes legales de los trabajadores o Sindicatos firmantes del convenio, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Art. 53. *Salud laboral.*

A) Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos:

Las empresas afectadas por el presente convenio, aplicarán las medidas de Prevención de Riesgos Laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Tener en cuenta la evolución de las técnicas.
5. La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
6. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
7. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Todas las empresas, y a través de las Mutuas Patronales, efectuarán a todos los trabajadores (con independencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual. Para los trabajadores que realicen trabajos en pantallas, o tengan que hacer esfuerzos físicos, las revisiones serán cada seis meses...

B) Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos:

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación, y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 - Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que se desarrolle su actividad.
 - Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
 - Utilizar correctamente, y en su caso informar del mal funcionamiento, los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen, en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
 - Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su

- juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- C) Delegados de prevención:
1. Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
 2. Para su designación y competencias se estará lo establecido en el artículo 35 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, legislación concordante y acuerdos establecidos dentro de la Comisión Paritaria del convenio colectivo.
- D) Comité de Seguridad y Salud: Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en las empresas y/o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de Prevención, de la otra.
- E) Incumplimiento de los trabajadores en materia de prevención de riesgos: El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refiere el apartado B del presente artículo, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XI

Formación y promoción en el trabajo

Art. 54. *Elección de turno.*—Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así este instaurado en la empresa.

Art. 55. *Formación.*—Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursillos de formación o reciclaje, impartidos por las patronales y/o sindicatos firmantes de este convenio, previa comunicación a la empresa con, al menos, siete días de preaviso.

Asimismo, se determina que los cursillos, en su contenido guardarán relación con las necesidades específicas del sector.

La coincidencia con la jornada laboral habitual del trabajador será, como máximo, de una hora y treinta minutos diarios.

Se establece un máximo de sesenta horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas por los trabajadores asistentes a los cursillos.

Capítulo XII

Comisión Paritaria

Art. 56. *Constitución.*—Se establece una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del convenio colectivo, así como los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente convenio.

Dicha comisión se constituirá formalmente a la firma del convenio.

La Comisión Paritaria estará constituida por seis personas por la parte empresarial y por seis personas de los Sindicatos. Las partes elegirán un presidente y un secretario que serán rotativos cada seis meses.

Las partes podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por las partes. Seis en representación de la Patronal y seis en representación de los Sindicatos.

Asimismo, se entenderá válidamente constituida cuando estén presentes un miembro de cada una de las Organizaciones Empresariales firmantes, y otro miembro por cada una de las Organizaciones Sindicales también firmantes.

Art. 57. *Atribuciones.*

- A. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que se han enumerado en el artículo anterior.
- B. Vigilancia de lo pactado y todo aquello que de mutuo acuerdo le sean conferido a las partes.
- C. Impulsar y desarrollar planes de formación profesional, así como la creación de una escuela (Instituto, Fundación, etcétera) en el que estén integrados los firmantes del convenio.
- D. Impulsar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- E. Aprobar anualmente las tablas salariales en cumplimiento del artículo 12 del presente convenio colectivo.
- F. Modificar, incorporar y adaptar, disposiciones en el convenio colectivo durante la vigencia del mismo.
- G. Modificación y reestructuración de los grupos profesionales, así como el estudio y aprobación de la nueva estructura salarial.
- H. Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para estudiar, y en su caso aprobar, la incorporación, o integración del convenio colectivo en un convenio de ámbito superior, o de mayor ámbito funcional.
- I. Adaptación del Acuerdo para la estabilidad del empleo y la negociación colectiva.
- J. Modificación y redacción de una nueva cláusula de descuelgue.

A efectos de plantear los diversos conflictos, estos serán sometidos a las partes firmantes del convenio colectivo, siendo estos por duplicado con acuse de recibo.

Asimismo, se enviará copia a la empresa o empresas afectadas, así como a los representantes legales de los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, requerirán el voto de la Mayoría absoluta.

Las partes se comprometen a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de presión sin previo sometimiento a la Comisión de Seguimiento que se nombra al efecto. Solo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes, deberán hacer declaración de conflicto colectivo.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de noviembre de 1994, o normativa que lo sustituya.

Capítulo XIII

Régimen disciplinario

Art. 58. *Sanciones.*—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
 9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
 10. La no presentación de los partes de baja y sucesivos de confirmación en el plazo de setenta y dos horas, o en el legal establecido en cada momento, a contar desde la expedición por parte del facultativo.
- B) Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:
1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
 2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
 3. Descuido importante en la conservación de géneros o del material de la empresa.
 4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
 5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
 6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
 7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
 8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
 9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- C) Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:
1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
 2. La simulación de enfermedad o accidente.
 3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
 4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
 6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
 7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 8. falta notoria de respeto o consideración al público.
 9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
 10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
 11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
 12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 59. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Faltas Leves: Amonestación Verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Faltas muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

No obstante lo anterior, el reconocimiento de la sanción por parte del trabajador supondrá automáticamente la reducción de un 50 por 100 de la suspensión de empleo y sueldo consecuencia de dicha sanción.

Art. 60. *Prescripción.*—La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XIV

Estructura profesional

Art. 61. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Art. 62. *Factores de valoración.*—Los factores, que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

- d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración y a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta cincuenta trabajadores), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, este es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y responda de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructural de dichas empresas.

Art. 63. *Grupos profesionales.*

Grupos profesionales en empresas de 50 o más trabajadores

Grupo profesional I:

Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de independencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Grupo profesional II:

Criterios generales. Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación. Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a graduados escolar, formación profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria.

Grupo profesional III:

Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación. Titulación o conocimientos profesionales equivalente al bachillerato unificado polivalente, formación profesional de segundo grado o bachillerato o formación profesional de grado medio.

Grupo profesional IV:

Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "0" (están comprendidos en este grupo "0" aquellas personas que ejercen funciones de alta dirección), a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación. Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional V:

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupos profesionales en empresas de hasta cincuenta trabajadores

Grupo profesional I:

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar inkomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.

Nivel de asimilación. Grupo profesional I anteriormente descrito.

Grupo profesional II:

Realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico-superior.

Nivel de asimilación. Grupos profesionales II y III anteriormente descritos.

Grupo profesional III:

Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

Nivel de asimilación. Grupos profesionales IV anteriormente descritos.

Capítulo XV

Disposiciones adicionales

Primera.—Se establece un plazo para el pago de los atrasos de 2014 producidos por la aplicación del presente convenio de dos meses, a contar desde su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Considerando la Comisión Negociadora que la aplicabilidad del convenio, desde el punto de vista legal, se produce una vez se publique el mismo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y que las demoras en la publicación son muy importantes, las organizaciones patronales y sindicales firmantes realizarán las campañas de información necesarias entre sus asociados o afiliados para que los atrasos se paguen en la forma establecida en el párrafo anterior.

Segunda.—La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 noviembre de 1994, o normativa que lo sustituya.

Tercera.—Para lo no previsto en el presente convenio, ambas partes se someterán a lo dispuesto en el acuerdo marco de 21 de marzo de 1996 (“Boletín Oficial del Estado” de 9 de abril) para la sustitución de la Ordenanza de Comercio y demás disposiciones de general aplicación.

Cuarta.—A partir de la entrada en vigor del presente convenio se equipara la situación de pareja de hecho a la del matrimonio civil, siempre que aquella se encuentre debidamente inscrita en el registro legalmente constituido al efecto.

ANEXO I

Acoso moral

Se introduce la siguiente redacción para la penalización del acoso moral: “Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

El acoso moral o físico en el ámbito laboral señalado es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

En conclusión, el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, existiendo una relación asimétrica de poder.

A efectos de paliar el acoso moral, la Comisión Paritaria del convenio trabajará para formalizar una declaración de principios en el sentido de respeto mutuo y persecución del acoso moral, tanto a nivel de trabajadores entre sí, como con su relación con el empresario, que será distribuido entre las empresas y trabajadores.

Plan de Igualdad

Concepto, diagnóstico y objetivo

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

A efectos de lo regulado en el presente convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.

- Formación.
 - Promoción.
 - Retribuciones.
 - Distribución del tiempo de trabajo.
 - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Embarazo o maternidad.
- A) Concepto de los planes de igualdad: Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- B) Diagnóstico de situación: Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.
- De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado. Algunas cuestiones susceptibles de ser analizadas en el diagnóstico de situación son:
- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
 - b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
 - c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
 - d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
 - e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
 - f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
 - g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
 - h) Excedencias del último año y los motivos.
 - i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puesto a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
 - j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.
 - k) Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
 - l) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- C) Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera, y entre otros podrán consistir en:
- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.

- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
 - c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
 - d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
 - e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
 - f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
 - g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
 - h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
 - i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
 - j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
 - k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.
- D) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio: Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.
La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.
- E) Evaluación y seguimiento de las acciones: Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.
Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la Comisión Paritaria, la cual podrá participar en el seguimiento de los mismos, pues deberá ser informada de la implantación de los planes de igualdad que se lleven a cabo en los sectores afectados por el presente convenio.
Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
 - Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.
- Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.
- F) Información y difusión de medidas: En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.
Una vez realizada la introducción de esta acta en el articulado del convenio colectivo, las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2014

CONVENIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

NIVELES	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO HORA
I	1.027,58	15.413,70	8,64
II	959,74	14.396,10	8,07
III	907,57	13.613,55	7,63
IV	879,45	13.191,75	7,39
V	855,35	12.830,25	7,19
VI	823,28	12.349,20	6,92
VII	791,07	11.866,05	6,65
VIII			6,22
Aprendiz	602,28	9.034,20	5,06

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Primer Año: 8.586,22 (salario anual)
 Segundo Año: 8.963,11 (salario anual)

PLUS DE TRANSPORTE Y DIETAS

Plus de Transporte: 73,47 (808,17 Anual)
 Media Dieta: 15,44
 Dieta Completa: 45,71

ANEXO III

TABLA INFORMATIVA DE EQUIVALENCIA

EXTINTAS CATEGORÍAS LABORALES Y LOS GRUPOS PROFESIONALES REGULADOS EN EL PRESENTE CONVENIO

Categoría	Grupo Profesional	Nivel
Personal de Limpieza	Grupo II	Nivel VIII
Composturero	Grupo II	Nivel VII
Zurcidor	Grupo II	Nivel VII
Empaquetador	Grupo II	Nivel VII
Portero	Grupo II	Nivel VII
Ordenanza	Grupo II	Nivel VII
Mozo	Grupo II	Nivel VII
Ayudante de Oficio	Grupo II	Nivel VII
Ayudante de Cortador	Grupo II	Nivel VII
Telefonista	Grupo III	Nivel VII
Cobrador	Grupo III	Nivel VII
Auxiliar Administrativo	Grupo III	Nivel VI
Auxiliar de Caja	Grupo III	Nivel VI
Ayudante de Dependiente	Grupo III	Nivel VI
Cajero *	Grupo III	Nivel V
Dependiente *	Grupo III	Nivel V
Oficial de Primera	Grupo IV	Nivel V
Rotulista	Grupo IV	Nivel V
Contable	Grupo IV	Nivel V
Oficial Administrativo	Grupo IV	Nivel V
Conductor	Grupo IV	Nivel V
Corredor de Plaza	Grupo IV	Nivel V
Visitador	Grupo IV	Nivel V
Viajante	Grupo IV	Nivel V
Cortador	Grupo IV	Nivel IV
Escaparatista	Grupo IV	Nivel IV
Dibujante	Grupo IV	Nivel IV



Categoría	Grupo Profesional	Nivel
Encargado de Establecimiento	Grupo V	Nivel III
Jefe de Taller	Grupo V	Nivel III
Jefe de Sección	Grupo V	Nivel III
Jefe de Grupo	Grupo V	Nivel III
Jefe de Almacén	Grupo V	Nivel III
Jefe de Sucursal	Grupo V	Nivel III
Encargado General	Grupo V	Nivel II
Jefe de Administración	Grupo V	Nivel II
Jefe de Personal	Grupo V	Nivel II
Jefe de Ventas	Grupo V	Nivel II
Jefe de Compras	Grupo V	Nivel II
Jefe de División	Grupo V	Nivel I
Gerente	Grupo V	Nivel I
Director	Grupo V	Nivel I

* En los dos casos, mayores de 22 años y que a su vez tengan más de dos años de experiencia en el sector.

(03/20.813/15)

