
PLATAFORMA PROPUESTA

PREPARADO PARA: Convenio Comercio Textil de la Comunidad de Madrid

PREPARADO POR: UGT y CC.OO.

FECHA: 27 de Enero de 2016

Nº DE PROPUESTA: 1



CAPÍTULO I.

Ámbito temporal.

Este artículo quedará a la negociación colectiva del presente convenio, con una vigencia máxima de dos años.

CAPÍTULO II.

Jornada.

Se establecerá un descanso diario, de 30 minutos diarios, que será tiempo efectivo de trabajo, para los trabajadores/as que tengan una jornada semanal igual o superior a 20 horas semanales y de 15 minutos de descanso diario para los trabajadores/as que tengan una jornada menor de 20 horas, en los términos anteriormente expuestos. Para este cálculo de jornada se tendrán en cuenta las horas complementarias en cómputo semanal. El citado descanso se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en caso de no existir, se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as.

Si no existiera acuerdo entre las partes, el disfrute del citado descanso, se producirá cuando el trabajador/a lleve prestado el 50% de su jornada diaria.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas. Se establece una jornada mínima diaria de 4 horas ininterrumpidas.

Clarificar la redacción del párrafo II del artículo 9. Jornada.

Establecer un mecanismo que clarifique el sistema de jornada irregular.

Calendario laboral.

Anualmente, una vez publicadas en el BOCAM las fiestas para el año siguiente, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Nombre del trabajador/a.
- Grupo profesional.
- Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los tiempos de descanso.

Se tendrá en cuenta para la asignación de libranzas la situación de los trabajadores/as separados/as o divorciados/as por convenio regulador o sentencia judicial que tengan hijos menores de hasta diez años, siempre que se haga a petición de los mismos.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios. Caso de no existir dicha representación, el empresario deberá colocar directamente una copia del calendario en lugar visible y accesible, para que pueda ser consultado por los trabajadores/as. Así mismo, las empresas facilitarán el calendario laboral a cada uno de los trabajadores.

Las modificaciones del calendario laboral, que supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, salvo acuerdo entre las partes (trabajador/a de forma individual o representación legal de los trabajadores/as si fuera de carácter colectivo), se tramitarán conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El calendario Laboral recogerá en todo momento a la totalidad de la plantilla, teniendo que elaborarse uno para las nuevas contrataciones, independientemente del tipo de contrato.

Descanso semanal.

Los trabajadores/as disfrutaran de dos días libres ininterrumpidos y de manera rotativa.

Vacaciones.

El calendario de vacaciones se negociará entre la dirección de la empresa y la Representación Legal de los trabajadores. La empresa comunicara a los trabajadores el calendario de vacaciones con una antelación de tres meses.

Los trabajadores, que teniendo hijos menores, y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las

vacaciones y las fiestas abonables al día siguiente del descanso semanal. Así mismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

Ascensos y vacantes.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando un trabajador/a hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando un trabajador/a viniese realizando funciones de categoría superior más de 4 meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los Representantes Legales de los/las Trabajadores/as para instar la convocatoria para cubrir esa vacante. La plaza dejada vacante por el trabajador/a ascendido/a podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.

b) Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con 30 días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración.

La convocatoria, que corresponde a la empresa, recogerá los requisitos que reunirán los/las aspirantes. La determinación de los mismos será efectuada por la Comisión de Valoración, en base al puesto a ocupar.

c) Los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría profesional inferior a la de la vacante con los criterios antedichos, que serán evaluados por una Comisión de Valoración, compuesta por 4 vocales de la siguiente forma:

Dos miembros por parte de la empresa y dos miembros por parte del Comité de Empresa, Delegados/as de personal o si no existiese representación sindical dos trabajadores/as elegidos por el resto de la plantilla. En cualquier caso, si la representación sindical la ostentase un delegado/a de personal, en la Comisión de Valoración su voto tendrá el mismo valor que los dos que tienen la empresa dentro de la citada Comisión.

El mismo día del examen, con una antelación de 4 horas como máximo, se reunirá la Comisión de Valoración, al objeto de establecer las pruebas y preguntas del examen, a la vez que para fijar la valoración de las mismas. Dicha Comisión se

encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas.

El examen constará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento. Se tratará que las pruebas teóricas sean tipo test.

La decisión se adoptará por mayoría simple y se harán públicas las puntuaciones obtenidas por cada uno de los/las aspirantes. En caso de empate entre los miembros de la Comisión, ascenderá el/la más antiguo/a entre los/las de mejor puntuación.

d) En el supuesto de que no exista ninguna persona de la categoría inferior a la que se tenga que cubrir en el departamento, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador/a de la empresa.

En el caso de no encontrarse persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

e) Cuando se produzca vacante en la categoría de Jefe/a de Grupo Profesional, se pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as, constituyéndose una Comisión Paritaria, formada por 2 representantes de los/las trabajadores/as y por 2 personas designadas por la empresa, la cual determinará si entre el personal de categoría inferior existe algún trabajador/a que reúna las condiciones necesarias para cubrir la vacante, atendiendo a criterios de antigüedad, conocimientos y preparación para el cargo.

En caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

f) Se establece que los/las ayudantes de dependientes que lleven desempeñando la misma categoría durante más de 2 años de trabajo efectivo en la misma empresa, tendrán asignado en Tablas Salariales un salario base exactamente igual en su cuantía y condiciones de devengo que el de la categoría profesional inmediatamente superior, en el caso de que no existiese ya igualdad de ambas categorías en las Tablas Salariales vigentes. No obstante, seguirán realizando las mismas funciones de Ayudantes de dependientes, que vengan desempeñando, sin perjuicio de su derecho al ascenso, en caso de vacante, conforme a las normas del apartado a).

CAPÍTULO III.

Salario.

El incremento salarial para el año 2016 será de un 3% para el concepto de salario base y el concepto de antigüedad y de un 1,5% de todos los conceptos salariales y extrasalariales. Así mismo para el 2017.

Nocturnidad.

Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las ocho horas, tendrán una retribución específica incrementada con el 35 por 100 sobre el salario base reflejado en las tablas de este convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\text{Incremento valor hora nocturna} = \text{SALARIO BASE} \times 35 \% \times 4 \times 40$$

En caso de que un trabajador/a preste sus servicios cuatro o más horas en el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa en materia de abono de la nocturnidad.

Se hace constar que en las tablas salariales del presente Convenio no se ha previsto ningún salario específico por trabajo de noche en ninguna categoría profesional.

En los casos de vacaciones, incapacidad temporal y días de libranza, las empresas abonarán en concepto de nocturnidad a cada trabajador/a la media de lo percibido por tal extremo en los tres últimos meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales o irregulares.

Dietas y viajes.

Añadir: "El trabajador que por necesidad del servicio tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo o centro de trabajo habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado [...]"

CAPÍTULO IV.

Prendas de trabajo.

Añadir: *“El comité de seguridad y salud, será el encargado de realizar, previa consulta con los trabajadores/as, el estudio pertinente para la elección de la ropa de trabajo y calzado que más se adecue para las funciones de cada puesto de trabajo. En las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores, serán los trabajadores los que realicen la elección de la uniformidad, con el fin de consensuar, la más aconsejable para las funciones que desempeñan estos.”*

Enfermedades y accidentes.

En cualquier caso de incapacidad temporal se abonará el 100%.

Descuento en compras.

Se incrementará el descuento hasta el 30%.

CAPÍTULO V.

Licencias.

Todas las licencias serán extensibles a las parejas de hecho debidamente acreditadas. Para acreditar las parejas bastará también el certificado de convivencia, expedido por el Ayuntamiento competente.

En el apartado 2, ampliar hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

Añadir en el punto 3, ***“por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario....”***. Así mismo, añadir a continuación del citado punto, ***“en el caso que el fallecimiento sea del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad y/o afinidad, la licencia retribuida se ampliará a 5 días naturales y en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid será de 7 días”***.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del

horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

Permisos retribuidos, por el tiempo indispensable, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral:

1. Permiso retribuido para asistencia al médico, incluido el reconocimiento médico anual que realizan las empresas.

2. Permiso retribuido para acompañar a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al médico y que por razones de edad o discapacidad, no puedan o deban acudir solos.

3. Permiso no retribuido de 1 a 3 meses, para cuidado de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Permisos retribuidos para la formación:

1. Para realización de exámenes, incluidos los necesarios para la obtención de cualquiera de los permisos de conducir.

2. Para la formación continua y cursos de prevención de riesgos laborales.

Dos días de asuntos propios retribuidos para cada trabajador.

Que, las licencias como tal se disfruten con independencia que coincida el hecho causante, con otros permisos retribuidos, días de descanso semanal, descanso anual o vacaciones.

En el caso de hospitalización, flexibilizar el disfrute de las licencias retribuidas mientras dure la hospitalización del familiar.

Permiso no retribuido.

Para la asistencia en fallecimientos de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

CAPÍTULO VI.

Permiso especial no retribuido.

Modificar el artículo 27, el primer párrafo en los siguientes términos: “Los trabajadores, preavisando con dos semanas de antelación, tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido, de 15 días al año,” sin que....

CAPÍTULO VII.

Lactancia.

Los trabajadores podrán optar por sustituir la hora de lactancia por nacimiento de hijos, adopción o acogida acumulándola al período de permiso por parto en 21 días laborables más. En el supuesto de parto múltiple, adopción múltiple o acogimiento, el período se ampliará a una semana más. En el supuesto de que los trabajadores optasen por dicha acumulación, deberán comunicarlo a la empresa antes del inicio del permiso por parto.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Derechos del trabajador/a (conciliación de la vida laboral y familiar).

1. Los trabajadores que tengan a su cuidado la educación de hijos de edad inferior a tres años, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

- a) Libranza por descanso semanal los sábados y domingos.
- b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
- c) No estarán obligados a trabajar los días festivos.

Atendiendo a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a cuatro años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación de hecho, estado civil o adopción.

CAPÍTULO VIII.

Crédito sindical.

Para los delegados/as de prevención se establecerá un crédito horario sindical de 20 horas mensuales, adicionales al crédito sindical que les corresponda como miembros de Comités de Empresa o por ser Delegados/as Sindicales.

CAPÍTULO IX.

Contratos de trabajo para la formación y el aprendizaje y de trabajo en prácticas.

Las retribuciones para estos contratos serán del 80 % para el primer año y el 95 % para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional. El personal contratado bajo estas modalidades contractuales no podrá superar el 5 % de la plantilla.

Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de estas modalidades de contratos que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

A estos efectos, el periodo de formación y prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en contratos indefinidos.

Por este motivo, las empresas trasformarán en indefinidos el 50% de los contratos realizados bajo estas modalidades.

Eliminar el párrafo del contrato formativo que faculta a las empresas a compensar las retribuciones variables de los trabajadores/as bajo esta modalidad contractual por ir en contra de Ley.

Compromiso de empleo.

Los firmantes del convenio, conscientes de la situación de inestabilidad en el empleo, toman el compromiso de que en el primer año de vigencia de este convenio las empresas transformaran en indefinido los contratos suficientes para llegar al 75 % y para el segundo año de vigencia llegar al 80 %.

Contratas y subcontratas.

Las empresas se comprometen a no externalizar los trabajos que se consideran parte intrínseca de la producción de la propia empresa o centro de trabajo, ni aquellas actividades consustanciales con la propia unidad de producción.

Ante cualquier decisión de contratar o subcontratar las empresas deberán consensuarlo con la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO X.

Seguro de accidentes.

Incrementar hasta los 18.000 euros.

Reconocimientos médicos.

En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollan, la empresa llevará a cabo su obligación de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio, debiendo efectuar al menos un reconocimiento anual en función de los riesgos inherentes al trabajo y dentro de la jornada laboral. Dichos reconocimientos médicos serán voluntarios por el trabajador o trabajadora, excepto en los supuestos contemplados en la ley, y respetarán siempre la intimidad y dignidad de su persona, obligándose al empresario a preservar la absoluta confidencialidad con toda la información relacionada con el estado de salud del trabajador o trabajadora.

Para los puestos de trabajo que se designen como potencialmente de riesgo o que exista un factor de riesgo que deba ser controlado periódicamente los reconocimientos se realizarán al menos semestralmente.

Para las trabajadoras, se realizará un reconocimiento ginecológico anual.

Para los trabajadores, varones mayores de 40 años la analítica contemplará el nivel de PSA (detector de cáncer de próstata).

Los resultados de los reconocimientos médicos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador o trabajadora.

El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos los trabajadores y trabajadoras, artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

- . Exposición a las bajas temperaturas.
- . Alteraciones músculo esquelético.
- . Manipulación manual de cargas.
- . Pantallas de visualización.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de las empresas.

Las empresas comunicarán, a la representación sindical, del Comité de Seguridad y Salud, la renuncia por parte de los trabajadores al reconocimiento médico.

CAPÍTULO XIV.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Categorizar el puesto de trabajo de Subdirector de tienda y o segundo encargado.

