

Convenio colectivo do comercio da pel da provincia de Ourense (Ano 2006)

Artigo 1.- Partes asinantes.

As partes asinantes deste convenio son a Asociación Provincial de Empresarios de Calzados e Bolsos de Ourense e a central sindical CCOO. Ambas as partes teñen lexitimidade suficiente para asinar o convenio, segundo o previsto no artigo 87 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2.- Ámbito de aplicación.

Nos seus aspectos territorial, funcional e persoal este convenio afectaralles ás empresas establecidas ou que se poidan establecer en Ourense, xa sexan naturais ou xurídicas as persoas titulares delas, que se dediquen ás actividades do comercio da pel en xeral, tanto por xunto como polo miúdo, e ás que lles sexa de aplicación a Ordenanza laboral do traballo para o comercio e, así mesmo, ás relacións laborais entre tales empresas e os produtores que presten nelas os seus servizos.

Artigo 3.- Vixencia.

Este convenio entrará en vigor para todos os efectos o día 1 de xaneiro de 2006, independentemente da súa publicación no BOP. Este convenio será de aplicación na súa totalidade ata que se asine outro que o substitúa.

Artigo 4.- Duración.

Estabélcese para este convenio unha duración dun ano, é dicir, desde o 1 de xaneiro de 2006 ata o 31 de decembro de 2006, prorrogábel tacitamente en períodos anuais sempre que non sexa denunciado por ningunha das partes que o subscribe antes do remate da súa vixencia inicial, ou de calquera das súas prórrogas.

Os requisitos formais da denuncia serán os establecidos no artigo 89 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 5.- Condicións máis beneficiosas.

Todas as melloras que presenta este convenio establécense con carácter de mínimas dentro das condicións pactadas. Respetaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, manténdose "ad personam" en canto excedan o cómputo anual.

Artigo 6.- Comisión paritaria.

Estabélcese unha comisión mixta paritaria de interpretación e vixilancia do convenio, integrada polas persoas asinantes deste, tal e como se sinala na disposición final terceira deste convenio.

Artigo 7.- Funcionamento da comisión mixta paritaria.

No caso de reclamación sobre materia regulada no convenio, a comisión mixta paritaria, unha vez oída a representación sindical dos traballadores do centro de traballo afectado e a dirección da empresa, ditaminará por maioría sobre o asunto. De non ser aceptado o ditame da comisión mixta paritaria, resolverá a autoridade laboral competente en cada caso.

Artigo 8.- Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais para cada traballador/a. Este período poderase dividir en dous. Os traballadores terán dereito a gozar 15 días de vacacións entre os meses de xuño a setembro, ambos inclusive. Os outros 15 días fixaranse de común acordo entre a empresa e o traballador, fixando o calendario de goce nos tres primeiros meses do ano e debendo coñecer os traballadores o devandito calendario con dous meses de antelación á data do comezo destas, tal como establece a lexislación vixente.

Artigo 9.- Salario base.

Os salarios base deste convenio serán os que figuran na táboa anexa.

Artigo 10.- Antigüidade.

O persoal comprendido neste convenio percibirá aumentos periódicos por ano de servizo, consistentes no aboamento de quadrienios na contía do 6% do salario correspondente á categoría na que estea clasificado.

Artigo 11.- Gratificacións extraordinarias.

As empresas deberán aboar tres pagas extraordinarias: unha en xullo, outra en decembro e outra de beneficios, que se pagará entre o 1 de xaneiro e o 31 de marzo. Cada unha estará integrada por unha mensualidade do salario total do convenio e o premio de antigüidade, que será estimado se é o caso sobre o salario actualizado á data na que sexa pagada e ata a de beneficios, para aqueles que, regulamentariamente ou por pacto, o teñan recoñecido de tal xeito que o importe destas pagas ten que ser igual ao das mensualidades ordinarias, constituíndo 15 pagas anuais.

Artigo 12.- Axuda de estudos.

Estabéllese unha axuda mensual de 3,46 euros para os fillos dos traballadores que cursen o bacharelato ou ensinanzas inferiores e de 7,33 euros ao mes para estudos superiores. Aqueles traballadores que desde o ano 1996 viñan percibíndoos, seguirano a facer ata que desapareza a causa que a motiva, non xerándose a dita axuda para os que non a perciban ao estar xa incorporada ao salario.

Artigo 13.- Remuneración anual.

A remuneración anual total será a establecida neste convenio correspondente a cada categoría incluída a antigüidade, pagas extraordinarias, beneficios e axudas de estudos cando a xornada sexa a tempo parcial ou reducida. Nos casos de enfermidade, vacacións e licenzas aplicarase o disposto na Ordenanza laboral do comercio.

Artigo 14.- Xornada.

A xornada laboral para a vixencia deste convenio será de 40 horas semanais. A xornada semanal será de luns a sábado, terminando a xornada ás 13:30 horas do sábado ata o asinamento do seguinte convenio, respectándose en todo caso os límites de traballo fixados para a xornada diaria e o descanso entre xornadas establecido no texto refundido do Estatuto dos Traballadores, Lei 1/1995, do 24 de marzo.

Como consecuencia da instalación en Ourense de grandes superficies, ambas as partes manifestan que, no caso de que o seu asentamento inflúa no comercio da pel en Ourense, se reunirá a comisión paritaria do convenio para analizar a situación e tomar as medidas que se consideren máis idóneas para paliar a situación.

Os traballadores terán dereito a tres días libres ao ano, a gozar segundo as necesidades persoais do traballador e comunicándolle a data do goce con 72 horas de antelación á dirección da empresa, sempre que disto non se derive unha diminución do persoal superior ao 40%. Excepcionalmente, as empresas que conten con dous traballadores, alternaranse no goce dos devanditos días.

Fíxanse como días para traballar como consecuencia das festas do Nadal, e de acordo coa tradición con que se vén facendo, os sábados pola tarde do mes de decembro, é dicir: os días 2, 9, 16, 23 e 30 de decembro de 2006, e o 13, 20, e 27 de xaneiro de 2007, tendo os devanditos sábados pola tarde a consideración de xornada efectiva establecida neste artigo. Os sábados do Nadal que se traballen pola tarde serán aboados en tempo de descanso, de tal xeito que por unha tarde do sábado se gozará de media xornada completa de descanso, elixindo os traballadores a data do goce, coidando que non coincidan varios descansos á vez por cada empresa.

Aqueles traballadores que realicen o seu traballo o sábado pola tarde terán dereito ao descanso equivalente e na mesma proporción ás horas traballadas ou á súa compensación económica se así o acordan entre a empresa e os traballadores.

Artigo 15.- Horas extraordinarias.

As partes asinantes deste convenio establecen como unha guía adecuada para a creación de emprego a redución das horas extraordinarias, para o que recomendan a súa supresión. Malia o anterior, poderán realizarse as horas extraordinarias que sexan consideradas como estruturais ou de forza maior. Para os efectos de considerar cales son as horas estruturais ou de forza maior haberá que se ater ao disposto no punto cuarto do Acordo Nacional de Emprego, así como ao disposto no RD 1858/1981, do 29 de agosto.

Os traballadores que excedan a súa xornada laboral cunha hora e media semanal terán dereito a compensar o devandito exceso con descanso na semana seguinte na que se producise o exceso.

Artigo 16.- Premio por compensación da antigüidade.

Aqueles traballadores que leven polo menos 10 anos traballando na empresa e causen baixa nela de forma voluntaria a partir dos 64 anos terán dereito a gozar dun mes de vacacións retribuídas. O goce das devanditas vacacións retribuídas farase efectivo coa correspondente antelación ao cesamento efectivo na empresa, debendo comunicarlle o traballador fidedignamente á empresa a súa decisión de cesar nela. A empresa entregarlle un certificado da concesión do mencionado premio de vacacións acreditativo da solicitude deste por parte do traballador.

Artigo 17.- Publicidade.

As empresas afectadas por este convenio deberán ter un exemplar no centro de traballo para o coñecemento do persoal. Así mesmo, colocarán no taboleiro de anuncios copias dos boletíns de cotización á Seguridade Social, co fin de que os traballadores constaten a súa situación laboral mensualmente.

Artigo 18.- Baixa por IT.

A baixa por maternidade será a retribución do 100% do salario neto que viña percibindo. No caso de que o/a traballador/a opte por gozar de dúas semanas antes do parto, respectaráselle a mencionada retribución.

En caso de accidente de traballo, o traballador percibirá o 100% do seu salario a partir do primeiro día de baixa. No caso de enfermidade profesional e IT, percibirá con cargo á empresa polo período dun ano como máximo o salario que lle corresponda por este convenio, incrementado polos aumentos polos anos de servizo.

Artigo 19.- Dereitos sindicais.

a) As empresas deberán cumprir o texto refundido do Estatuto dos Traballadores, Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo e, se é o caso, a normativa que poida substituíla ou modificala e os acordos nacionais asinados entrambas as partes sobre esta materia de forma clara e progresiva. Os delegados de persoal exercerán de forma mancomunada ante o empresario a representación para a que foron elixidos, e intervirán en cantas cuestións suscítense en relación coas condicións e traballo do persoal que representan, formulando reclamacións ante a autoridade laboral ou entidades xestoras da Seguridade Social segundo proceda, sobre o cumprimento das relativas á seguridade e hixiene no traballo e seguridade social. Os comités de empresa recibirán información, que lles será facilitada trimestralmente polo menos, sobre a situación da produción e a evolución probábel do emprego na empresa, o balance de resultados, a memoria e no caso de revestir a forma xurídica de sociedade, dos demais documentos que se lles dean aos socios e nas mesmas condicións que a estes. Deberán emitir informe con carácter previo sobre a reestruturación do persoal e os cadros bancarios.

b) En todos os contratos, modificacións e prórrogas destes poderase incluír xunto á sinatura do empresario e do traballador, a dun representante sindical, comités de empresa e delegados de persoal.

c) A dirección da empresa, no prazo dunha semana, entregarlles copia do contrato ou documento que o modifique aos representantes sindicais dos traballadores.

d) Cláusula sobre liquidacións: todos os recibos de liquidación deberán especificar con toda claridade, xunto cos demais conceptos que se lle deban ao traballador, os correspondentes atrasos do convenio e os derivados da aplicación da cláusula de revisión se existise.

e) As relacións laborais serán prioritariamente de carácter indefinido. No entanto, cando as circunstancias o exixan poderán realizar contratos por tempo determinado, respectando o principio xeral de estabilidade e garantindo en todo caso a estrita causalidade da contratación. Para isto a empresa notificará aos representantes dos traballadores para determinar se as circunstancias específicas xustifican o uso de calquera das modalidades de contratación temporal.

Artigo 20.- Cláusula de descolgue.

As empresas afectadas por este convenio colectivo só poderán aplicar o réxime salarial pactado polo acordo maioritario da comisión paritaria do convenio e referendo da maioría da totalidade do persoal de traballadores da empresa aos que lles é de aplicación o convenio, mediante asemblea legalmente constituída. Ademais o abandono do réxime salarial deberá servir para superar unha situación de crise económica da empresa provocada polas perdas nos últimos dous exercicios contábeis.

A empresa afectada deberá solicitarlle á comisión paritaria a aplicación desta cláusula por escrito no que consten os datos da empresa, a redución salarial proposta e a duración do abandono. Así mesmo, deberá entregar a documentación que lle sexa solicitada pola comisión paritaria para a resolución da petición, a cal deberá producirse no prazo dun mes.

No caso de considerar fundamentada a solicitude, a comisión paritaria establecerá o nivel retributivo para aplicar na empresa afectada, que en ningún caso afectaralle á estrutura establecida para o salario do convenio.

En todo caso, o beneficio da non aplicación só se estende ata o remate do período de vixencia establecido para o nivel retributivo vixente no momento da solicitude. Terminado este, a empresa deberá recuperar o nivel establecido no convenio seguinte.

Os acordos da comisión paritaria e da asemblea de traballadores/as reflectirase nas actas que se rexistrarán no SMAC.

Artigo 21.- Igualdade no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos, e non se admitirán discriminacións por razón de sexo, idade, ideoloxía, raza, minusvalía, etc. Así mesmo, as empresas garantirán a percepción de igual salario en igual función, respectándose para todo o persoal con contrato de traballo ou sen el, unha vez cumpridos os 18 anos, as táboas vixentes neste convenio.

Artigo 22.- Fomento da contratación.

De conformidade co establecido no artigo 15.1 do Estatuto dos Traballadores, a favor dunha menor precariedade do emprego que se deriva do actual ciclo económico, o contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas e excesos de pedidos aos que se refire o devandito artigo, poderá realizarse cunha duración como mínimo de 6 meses e un máximo de 12, dentro dun período de referencia de 18 meses. O seu réxime será equivalente ao do contrato por tempo indefinido en canto ao goce de beneficios salariais, complementos, etc. Unicamente no período oficial de rebaixas e para a substitución por IT ou durante o período de vacacións poderá ter unha duración inferior a seis meses.

Este contrato sométese a un réxime específico de extinción con esixencia de preaviso escrito polo menos con 15 días de antelación, cunha indemnización de 12 días por ano traballado, entendéndose que a devandita indemnización corresponde por finalización do contrato ou dos seus prórrogas. Se o contrato se rescinde antes de que termine o tempo máximo deste, ou de cada unha das súas prórrogas por causa non imputábel ao traballador, este terá dereito á indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento.

No suposto de non se producir a extinción ou o remate do tempo máximo de duración dos doce meses, se o traballador seguise prestando os seus servizos á empresa, o contrato transformarase en indefinido.

Durante a vixencia deste convenio, a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertasen con carácter temporal ou por duración determinada acolleranse ao disposto no apartado b), parágrafo 2º da disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, en virtude do cal os devanditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos de fomento da contratación indefinida.

Artigo 23.- Contratos para a formación.

De conformidade co artigo 11.2 c do Estatuto dos Traballadores (RDL 1/1995, do 24 de marzo, e o RD 488/1998), poderanse efectuar contratos para a formación cunha duración mínima de seis meses e unha máxima de tres anos. No non previsto neste convenio para estes contratos ateranse ao que dispón o mencionado RD 488/1998. Os devanditos contratos estenderanse aos traballadores de 16 a 21 anos.

O salario dos traballadores contratados baixo esta modalidade será para o primeiro ano o 90% do salario base da categoría profesional para a que se forma o traballador e o 100% para o segundo e terceiro ano.

Artigo 24.- Contrato en prácticas.

A retribución destes contratos será do 80% e do 90% respectivamente, para o primeiro e o segundo ano do contrato, do salario do convenio fixado para a categoría profesional que corresponda.

Artigo 25.- Fixos descontínuos.

Aqueles traballadores que presten os seus servizos laborais nunha mesma empresa e nun mesmo período de forma eventual, aos tres anos como máximo pasarán a ser fixos descontínuos.

Artigo 26.- Contrato por obra ou servizo determinado.

As partes asinantes deste convenio colectivo consideran que, dada a peculiaridade do sector, este tipo de contrato non é o máis adecuado para este, posto que se recomenda a realización doutros tipos de contratación.

Artigo 27.- Non asistencias retribuídas.

O traballador, previo aviso de xustificación, poderá faltar ao traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e durante o tempo que a seguir se expón:

a) Quince días naturais no caso de matrimonio ou no caso de que un traballador/a se una a outra persoa en relación de afectividade análoga á conxugal. Esta situación deberá xustificarse mediante certificación expedida polo rexistro oficial de parellas de feito correspondente.

b) Dous días nos casos de nacemento de fillo ou por falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir, cónxuxe, fillos/as, pais, sogro/a, nora, xenro, avós, avós políticos, irmáns, cuñados/as, netos/as políticos/as. Cando por tal motivo o traballador necesite efectuar un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

No non previsto neste convenio haberá que se ater ao disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral.

c) Dous días por traslado de domicilio habitual.

d) Polo tempo inescusábel para o cumprimento dun deber público e persoal, comprendido o exercicio inescusábel do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período

determinado, haberá que se ater ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis dun vinte por cento das horas laborábeis nun período de tres meses, a empresa poderá pasar o traballador á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta lei.

No caso de que o traballador polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

f) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

g) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por propia vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

h) Quen por garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

i) Todos os traballadores/as afectados polo presente Convenio Colectivo, terán dereito a acompañar ao médico, tanto da Seguridade Social como dos centros de Saúde privada, aos seus fillos/as menores de idade ou familiares que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable da consulta, debendo en todo caso achegar o xustificante médico da devandita asistencia, e no que se fará constar a hora de entrada e saída.

Artigo 28.- Licenza para exames.

Para facilitar a promoción e formación profesional dos traballadores, estes terán dereito a gozar dos permisos necesarios para acudir a exames. Os devanditos permisos, que non serán retribuídos, requirirán a previa solicitude á empresa e a súa posterior xustificación por parte do traballador. No entanto, retribuiranse aqueles permisos que pola súa propia natureza así o requiran.

Artigo 29.- Réxime disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou liberdade dos traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais, graves ou leves en función da repercusión do feito nos supostos que se leven a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O comité de empresa, a xunta de persoal, a sección sindical ou os representantes dos traballadores/as e a dirección de persoal da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a ou procurarán silenciar a súa identidade cando así fose requirido.

Dada a falta de normativa existente, poderá seguirse a descrición de sancións incluída na Lei de infraccións e sancións na orde social do 7 de abril de 1998.

Artigo 30.- Estabilidade no emprego.

Todos os contratos realizados por empresas afectadas polo presente convenio axustaranse ao principio de causalidade, de xeito tal que para un posto de traballo fixo non se poderá realizar outro contrato que non sexa un contrato indefinido.

As empresas deste sector que contén con máis de 10 traballadores terán ao 31 de decembro de 2005 un persoal do 60% de emprego fixo.

Artigo 31.- Excedencia.

Excedencia voluntaria.- O traballador ou traballadora cunha antigüidade na empresa dun ano ou máis, terá dereito a que se lle recoñeza o dereito a situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito soamente poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se pasaron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Excedencia por coidado de familiares.- Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou nos supostos de acolleita tanto preadoptiva como permanente, contada desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución administrativa xudicial.

O período que o traballador estea en situación de excedencia conforme co establecido neste artigo, será computábel para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional, para o que será convocado polo empresario especialmente con ocasión da súa incorporación. Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo. Pasado este tempo a reserva será dun posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Disposicións finais.

Primeira.- O incremento salarial deste convenio é dun 4.2% durante a súa vixencia.

Segunda.- En todo caso, o que non estea previsto expresamente neste convenio suxeitarase ao disposto na Ordenanza laboral de traballo no comercio, mentres ambas as partes non acorden substituíla por un convenio colectivo, no caso de que fose derogada, ademais da Lei do Estatuto dos Traballadores, así como a Lei orgánica de liberdade sindical e todas aquelas disposicións legais de aplicación.

Terceira.- A comisión paritaria do convenio estará formada polas persoas asinantes deste convenio.

Cuarta.- Cláusula de submisión ao AGA.

Ante a importancia que poida supoñer para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo AGA, asinado polo CEG e as centrais sindicais UGT, CCOO e a CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Quinta.- As partes asinantes deste convenio son a Asociación Empresarial do Comercio da Pel de Ourense e a central sindical CCOO.

TÁBOA SALARIAL.

CATEGORÍA	SALARIO
Xefe de división	859,12
Encargado xeral e xefe de compras	827,58
Xefe de sucursal ou almacén	827,58
Xefe de sección mercantil	796,50
Encargado	780,86
Viaxante	780,86
Dependente maior	749,57
Dependente	708,09
Axudante	698,77
Mozo	698,77
Xefe administrativo	828,52
Contábel	781,68
Oficial administrativo	749,57
Auxiliar administrativo	698,77
Auxiliar de caixa maior	708,09
Auxiliar de caixa	541,16
Escaparatista	818,44
Persoal de limpeza	4,92